Co.
lecția
de economie

GEORGE A.
AKERLOF

RACHEL E.
KRANTON

ECONOMIA IDENTITĂȚII

Cum identitatea ne influențează munca, salariile și bunăstarea



PUBLICA

ECONOMIA IDENTITĂȚII

Co.
lecția
de economie

GEORGE A.
AKERLOF
RACHEL E.
KRANTON

ECONOMIA IDENTITĂȚII

Cum identitatea ne influențează munca, salariile și bunăstarea

Traducere din engleză de
Mihaela Sofonea



PUBLICA

The original title of this book is:
Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well Being,
by George A. Akerlof & Rachel E. Kranton

ISBN 978-973-1931-83-8

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
AKERLOF, GEORGE A
Economia identității : cum identitatea ne influențează munca, salariile și bunăstarea / George A Akerlof, Rachel E. Kranton ;
trad.. Mihaela Sofonea. – București : Publica, 2011

Bibliogr.
ISBN 978-973-1931-83-8

I. Kranton, Rachel E
II. Sofonea, Mihaela (trad.)

336

EDITORI:
Cătălin Muraru
Silviu Dragomir

DIRECTOR EXECUTIV:
Bogdan Ungureanu

REDACTOR:
Doru Someșan

DESIGN:
Alexe Popescu

DTP:
Florin Teodoru

CORECTURĂ:
Elena Bițu
Silvia Dumitrache

Cuprins

PARTEA A PATRA: SĂ PRIVIM ÎNAINTE

Partea întâi | Economia și identitatea

1 Introducere

ANN HOPKINS A FOST ANGAJATĂ în cadrul Biroului de Servicii Guvernamentale al companiei Price Waterhouse în anul 1978. Toată lumea confirmă că era o persoană muncitoare și sârguincioasă. A recuperat din teancul de maculatură o solicitare a Departamentului de Stat privind propunerea de proiecte și a reușit să obțină un contract în valoare de aproximativ douăzeci și cinci de milioane de dolari[1]. Era cel mai amplu contract de consultanță pe care îl încheiase vreodată Price Waterhouse, iar clienții lui Ann de la Departamentul de Stat erau extrem de încântați de munca ei. În 1982, i s-a propus să devină partener, fiind singura femeie dintre cei optzeci și opt de candidați.[2] Însă promovarea nu s-a concretizat

Care erau neajunsurile sale? Colegii se plângeau de conduita ei și de modul în care își trata subordonații. În notele scrise, vizând promovarea lui Ann, partenerii remarcau: „Ar trebui să se înscrie la un curs de amabilitate", „E prea macho" și „Are un salariu prea mare pentru o femeie". Șeful ei, unul dintre susținătorii săi, i-a spus că, dacă dorea să devină partener, ar trebui să „meargă mai feminin, să vorbească mai feminin, să se îmbrace mai feminin, să se machieze, să poarte bijuterii și să facă o vizită la coafor".[3]

Hopkinks a dat compania în judecată, invocând articolul VII al Legii Drepturilor Civile, referitor la discriminarea sexuală. După o serie de recursuri, în 1988, cazul a fost înaintat Curții Supreme a Statelor Unite. Aici, majoritatea a hotărât că

firma aplicase un standard dublu. Curtea de Justiție a conchis că „angajatorul care are obiecții împotriva agresivității femeilor, ale căror funcții impun prezența acestei atitudini, întind femeilor o capcană intolerabilă, care nu poate fi permisă: aceea de a rămâne fără slujbă, fie că se comportă agresiv sau nu”.[4]

Cazul *Price Waterhouse contra Hopkins* reprezintă o ilustrare a modului în care funcționează economia identității. Partenerii aplicaseră norme contemporane privind comportamentul: *bărbații* trebuiau să se comporte într-un fel, iar *femeile*, în altul. Am putea considera că această perspectivă reflectă în esență gusturi sau preferințe fundamentale – pur și simplu, le plăceau femeile care vorbeau și mergeau „mai feminin”. Însă acestea nu sunt gusturi de bază, cum ar fi „Mie îmi plac bananele”, iar „Ție îți plac portocalele”, care reprezintă fundamentele teoriei economice a comerțului. Mai curând, aceste gusturi depind de contextul social și de cine interacționează cu cine. Gusturile derivă din *norme*, pe care le definim ca fiind regulile sociale privitoare la modul în care oamenii *ar trebui* să se comporte în diferite situații. Aceste reguli sunt uneori explicite, alteori, implicite, în mare măsură, internalizate și, adesea, ferm înrădăcinate. Iar „preferințele” sau „gusturile” care derivă din aceste norme sunt deseori subiect de dispută, ajungându-se până acolo încât – cum a fost cazul cu *Hopkins* – să fie soluționate de către o curte de justiție.

Această carte introduce în economie noțiunea de identitate și normele aferente acesteia. Disciplina reprezentată de economie nu se mai reduce la întrebări legate de consum și venit: în zilele noastre, economiștii analizează totodată o mare varietate de motivații non-economice. Însă economia identității aduce un nou element în discuție. În orice context social, oamenii au o anumită noțiune despre sine, care este asociată cu anumite convingeri privitoare la modul în care ei și ceilalți ar trebui

să se comporte. După cum vom vedea în continuare, aceste noțiuni joacă roluri importante în modul de funcționare al economiilor.

Am început cu acest caz *Hopkins* deoarece tipul de identitate implicată – aceea de gen – este cât se poate de evident. Copiii învață că băieții și fetele trebuie să se comporte diferit încă din fragedă copilărie. Însă genul și, în mod la fel de evident, rasa nu sunt decât cele mai clare manifestări ale identității și normelor. În această carte vom studia normele în numeroase contexte – la locul de muncă, acasă și la școală.

Pentru a vedea care este preponderența identității în viața economică, să luăm un alt exemplu, dintr-o sursă mai puțin așteptată. După cum se știe, Wall Street este un loc în care se fac bani. Istoria companiei Goldman Sachs, relatată de Charles Ellis, arată că, în mod paradoxal, succesul financiar al parteneriatului provine din subordonarea scopului de a face bani, cel puțin pe termen scurt.[5] Mai curând, succesul financiar al companiei își are originea într-un ideal care seamănă izbitor cu acela al Forțelor Aeriene ale Statelor Unite: „Serviciul înaintea eului". Angajații cred, înainte de toate, că trebuie să servească firma. După cum ne-a mărturisit recent unul dintre directorii executivi ai companiei: „La Goldman ne aruncăm în calea flăcărilor. Principiile de Afaceri ale Companiei Goldman Sachs, în număr de paisprezece, au fost redactate în anii 1970, de către copreședintele firmei, John Whitehead, care se temea că firma și-ar putea pierde valorile fundamentale pe măsură ce se dezvolta. Primul Principiu este: «Interesele clienților noștri au întotdeauna prioritate. Experiența ne arată că, dacă ne servim bine clienții, vom avea și noi succes». Principiile statuează, de asemenea, necesitatea de a te consacra muncii de echipă, inovației și respectării stricte a regulilor și standardelor. Principiul final este: «Integritatea și cinstea sunt teme-

lia afacerilor noastre. Oamenii noştri trebuie să respecte cele mai înalte standarde etice în tot ceea ce fac, atât în munca pe care o îndeplinesc în cadrul firmei, cât şi în viaţa lor personală».".[6] La fel ca armata şi celelalte companii civile pe care le vom examina pe parcursul cărţii, Goldman Sachs este un exemplu al modului în care funcţionează economia identităţii. Angajaţii nu acţionează conform unor gusturi de bază: acceptând principiile lui Whitehead, se identifică cu firma, ale cărei valori le susţin atât în vieţile lor profesionale, cât şi în cele personale. Crezul lor este: „Loialitate absolută faţă de firmă şi parteneriat"[7].

Originile *economiei identităţii*

Am început să ne ocupăm de conceptul de identitate şi economie în anul 1995, când, printr-o coincidenţă, amândoi ne aflam în Washington, DC. Ne-am cunoscut la Berkeley – unde George era profesor, iar Rachel făcea studii postuniversitare. Apoi George a mers la Institutul Brookings, în vreme ce soţia sa făcea parte din conducerea Rezervei Federale. Rachel preda la Universitatea din Maryland.

Redactarea cărţii de faţă a început cu o scrisoare pe care Rachel i-a trimis-o lui George, în care îi spunea că ultimul său studiu era eronat.[8] Ignorase conceptul de identitate, scria ea, care, de altfel, era unul dintre elementele esenţiale ce lipseau din economie, luată în ansamblu. Am hotărât să ne întâlnim. Era foarte posibil, ne-am gândit noi, ca noţiunea de identitate să facă deja parte din economie; poate că era deja inclusă în ceea ce numim *gusturi*.

Am stat de vorbă luni în şir. Am discutat despre lucrări de sociologie, antropologie, psihologie, ştiinţă politică, istorie şi

critică literară. Am analizat centrarea pe identitate: felul în care oamenii cred că ei și ceilalți ar trebui să se comporte; felul în care îi învață societatea să se poarte; și felul în care oamenii sunt motivați de aceste opinii, uneori într-atât de mult, încât sunt dispuși să-și dea viața pentru ele. Ne-am străduit să decantăm numeroase idei și nuanțe, să găsim o definiție fundamentală a identității, care să poată fi încorporată cu ușurință în economie. Și am constatat că includerea noțiunii de identitate avea o pondere asupra unor domenii cât se poate de distincte, fiind prezentă atât în macroeconomie, cât și în economia educației.[9]

Această carte construiește o economie în cadrul căreia gusturile variază în funcție de contextul social. Identitatea și normele introduc un element nou în reprezentarea gusturilor. Preferințele comune, care se îndreaptă spre portocale și banane – pentru a continua exemplul de mai sus –, sunt în mod frecvent percepute ca fiind caracteristice unui anumit individ. Prin opoziție cu acestea, identitățile și normele derivă din mediul social. Încorporarea identității și a normelor produce, ulterior, o teorie ce vizează luarea deciziilor, în cazul căreia contextul social contează.

Această viziune asupra gusturilor este importantă, deoarece normele sunt resurse motivaționale puternice. Normele influențează deciziile de finețe pe care le luăm pe moment – decizii cât se poate de banale, cum ar fi ce tricou să purtăm atunci când mergem să facem jogging. Normele determină totodată convingerile care ne schimbă viața: decizii privind chestiuni majore, cum ar fi abandonarea sau continuarea școlii, alegerea unui partener de viață, a locului de muncă, hotărârea de a economisi bani sau nu, de a investi, de a ne pensiona sau de a lupta în războaie. Vom vedea pe tot parcursul cărții că identitățile și normele sunt ușor de observat.

Antropologii și sociologii sunt observatori profesioniști ai normelor. Însă normele și identitățile sunt ușor de observat și în viața de zi cu zi. Am văzut deja două exemple: Goldman Sachs, cu cele paisprezece principii ale sale, și Price Waterhouse, cu descrierea pe care partenerii i-au făcut-o lui Hopkins. Oamenii își exprimă părerile prin felul în care se descriu pe ei înșiși și pe ceilalți. După cum s-a exprimat Curtea Supremă, în formularea verdictului în cazul Hopkins: „Nu este nevoie de o pregătire specială pentru a sesiza aplicarea unor stereotipii privind sexul în descrierea unei angajate agresive, despre care se spune că are nevoie de un «curs de amabilitate». Nu trebuie nici să fii specialist în psihologie pentru a-ți da seama că, dacă «abilitățile interpersonale» deficitare ale unei angajate pot fi corectate cu ajutorul unui taior în culori calde sau o nouă nuanță de ruj, poate că ceea ce atrage criticile este sexul angajatei, și nu abilitățile interpersonale ale acesteia".[10]

Până astăzi, economiștii nu au avut nici limbajul, nici aparatul analitic necesar pentru a utiliza astfel de indicii sau pentru a descrie norme și motivații de acest fel. Desigur, numeroși economiști au sugerat că există motivații non-monetare aferente, care explică acțiunile oamenilor, cum ar fi moralitatea, altruismul și preocuparea pentru statut. Cartea de față oferă atât vocabularul necesar, cât și o structură analitică unificatoare, capabile să studieze aceste motive.

Ideile au consecințe

Fie că ne place sau nu, economia marchează modul în care legislatorii, publicul larg și presa vorbesc și gândesc. Economia modernă urmează încercarea lui Adam Smith, din secolul al XVIII-lea, de a transforma filozofia morală într-o știință socia-

lă, al cărei scop este crearea unei bune societăți. Smith a pus în slujba acestei cauze toate pasiunile umane și instituțiile sociale. În secolul al XIX-lea, economiștii au început să construiască modele matematice ale modului de funcționare a economiei, utilizând cifre seci pentru a caracteriza un ideal uman rațional, mânat doar de motive economice. Pe măsură ce economia a evoluat, pătrunzând în secolul XX, modelele au devenit din ce în ce mai sofisticate, însă *Homo economicus* a rămas în urmă. Această stare de fapt a început să se schimbe din momentul în care Gary Becker a dezvoltat modalități de a reprezenta o varietate de preferințe reale, ocupându-se, printre altele, de discriminare, copii și altruism.[11] În ultimii ani, economia comportamentală a preluat noțiunea de prejudecată cognitivă și alte descoperiri din domeniul psihologiei. La rândul său, *Economia identității* introduce ideea de context social, în care ființele economice – un nou bărbat și o nouă femeie – seamănă cu oameni reali, în situații reale.[12]

Ce ne aduce cu sine această umanitate superioară? Obținem un model mai precis, care face ca economia să fie un instrument mai util, capabil să îmbunătățească instituțiile și societatea. Această concepție mai profundă, ancorată în social, asupra capacității individului de a lua decizii, ar trebui să îi ajute pe economiștii care lucrează la diverse niveluri să construiască modele economice mai solide. Economia identității ar trebui să le fie de folos și savanților din domeniul științelor sociale, deoarece aceasta face conexiunea între modelele economice și propriul lor domeniu de activitate, facilitând dezvoltarea unor descrieri aprofundate ale proceselor sociale. De asemenea, de pe urma economiei identității vor putea beneficia analiștii politici și strategii din domeniul afacerilor, întrucât aceasta oferă modalități de a prognoza cu o mai mare acuratețe consecințele legislației publice și ale practicilor de afaceri.

„Ideile au consecințe" a fost tema celei de-a nouăzecea aniversări a lui Milton Friedman, sărbătorită la Casa Albă, în 2002.[13] După cum scria John Maynard Keynes, cu două generații în urmă: „Nebunii aflați la putere, care aud voci plutind în aer, își extrag frenezia din cuvintele scrise cu câțiva ani în urmă de către un scrib din domeniul unversitar"[14]. Economia identității reintroduce pasiunile umane și instituțiile sociale în economie. Prin urmare, faptul că economia include sau exclude identitatea are propriile sale consecințe.

2 | Economia identității

ACEST CAPITOL INTRODUCE cadrul structural pentru economia identității. Ilustrează linia de demarcație dintre economia care include identitatea și normele și cea care le exclude.

Identitate, norme și funcții de utilitate

Economiștii descriu motivația într-un anumit mod: spunem despre un individ că are o „funcție de utilitate". Aceasta este o expresie matematică ce caracterizează lucrurile de care oamenilor le pasă. De exemplu, o anumită persoană ar putea fi interesată de consumul de astăzi și de consumul din viitor. Prin urmare, persoana respectivă ia decizii menite să-i maximizeze funcția de utilitate. De pildă, va alege cât să împrumute și cât să economisească. E posibil ca acest raționament să pară a fi o modalitate echivocă de a descrie motivația, însă se dovedește a fi util. Funcțiile de utilitate și elementele lor componente le furnizează economiștilor o modalitate formală de clasificare a motivației. În principiu, funcția de utilitate poate exprima orice tip de motivație.

Majoritatea analizelor economice se concentrează asupra motivațiilor pecuniare, cum ar fi dorințele privind consumul și venitul. Însă, în zilele noastre economia nu se rezumă doar la bani, numeroși economiști fiind de părere că ar trebui

studiate şi motivele non-pecuniare. Funcţiile de utilitate au fost dezvoltate pentru a exprima o gamă largă de gusturi şi preferinţe non-pecuniare, cum ar fi dorinţa de a avea copii, preocuparea pentru statut, corectitudine şi recompensă.

Însă, în acest talmeş-balmeş de activităţi, cu rare excepţii, economiştii pornesc de la ipoteza că astfel de gusturi şi preferinţe reprezintă caracteristici individuale, independente de contextul social. Pentru unii, copiii sunt pur şi simplu mai importanţi, iar pentru alţii, mai puţin. Unor oameni le pasă mai mult de statut, altora, mai puţin. Şi aşa mai departe. Această ipoteză ignoră faptul că lucrurile de care sunt preocupaţi oamenii şi măsura în care sunt interesaţi de acestea depind parţial de identitatea lor.

Vom ilustra prin intermediul exemplului „corectitudinii". Economişti de marcă, printre care John Nash, Hal Varian, Matthew Rabin şi Ernst Fehr, ne-au atras atenţia asupra noţiunii de corectitudine.[1] Aceştia susţin că oamenii vor să fie cinstiţi şi trataţi corect. Prin urmare, funcţia de utilitate ar trebui să ţină cont de astfel de preocupări. Înţeleasă astfel, noţiunea de corectitudine poate explica în mare parte rezultatele experimentelor în cadrul cărora subiecţii – de obicei studenţi într-un laborator universitar – participă la scenarii ce reproduc tranzacţiile economice. În loc să-şi maximizeze propria recompensă monetară, subiecţii tind să aleagă alternativele care par a fi „corecte".[2]

Însă, în lumea reală, concepţiile indivizilor despre corectitudine depind de contextul social. În numeroase locuri, tratarea oamenilor într-un anumit fel este considerată a fi corectă şi poate chiar firească, pe când în alte părţi, acelaşi comportament va fi considerat nedrept, ba chiar o dovadă de cruzime. Această observaţie este la fel de importantă pe cât e de evidentă. În India, castele superioare nu tratează castele inferioare

la fel. În Ruanda, triburile Tutsi și Hutu nu își arată unii altora același respect. În America, nu a existat egalitate între albi și negri. Ne confruntăm cu incorectitudinea și în interacțiunile de zi cu zi. Aceasta apare la locul de joacă, în spitale, în interacțiunea dintre doctori și asistentele medicale. Chiar și astăzi, în numeroase țări, femeile și fetele sunt abuzate fizic; nu li se permite să meargă la școală sau să iasă din casă, ca să nu mai spunem să voteze, să dețină proprietăți sau să-și deschidă un cont bancar.

Aceste exemple au o trăsătură comună: toate implică identitatea oamenilor. Normele care stabilesc comportamentul depind de poziția pe care oamenii o ocupă în contextul lor social. Astfel, gusturile oamenilor în raport cu corectitudinea depind de cine cu cine interacționează și în ce cadru social. Și, într-adevăr, în experimentele în cadrul cărora sunt puși să interacționeze în mod explicit oameni cu identități sociale diferite, subiecții se tratează unii pe alții în mod diferit. Vom discuta rezultatele unor experimente de acest fel în capitolul 4.

Categoriile sociale, idealurile și observația

De unde știu oamenii care sunt normele ce se aplică situației lor, dictându-le ce ar trebui să facă și ce nu, atât ei, cât și ceilalți? Învățăm o mulțime de lucruri privindu-i pe ceilalți. Unul dintre exemplele evidente în acest sens este învățarea limbii, caz în care copiii – aparent fără vreun efort – învață să vorbească imitându-i pe ceilalți. Nu numai că învață cuvintele și gramatica, ci, fapt remarcabil, reproduc în mod fidel pronunția cuvintelor. Mai mult, cei mici sunt capabili să facă distincții subtile atunci când învață o limbă.[3] Copiii imigranților adoptă accentul colegilor lor, și nu pe acela al

părinților. Încă de la vârsta de șase ani, copiii înțeleg că există stiluri diferite de a vorbi, care sunt adecvate atunci când vorbesc cu anumiți oameni, fiind nepotrivite atunci când se adresează altora. Astfel, de pildă, Lisa Delpit ne dă exemplul școlăriței din clasa întâi, care și-a întrebat învățătoarea: „De ce vorbiți ca o persoană de rasă albă... la fel ca mama când vorbește la telefon?”.[4]

În limbajul formal al științelor sociale, oamenii se împart în *categorii sociale*, în care se includ pe ei înșiși și pe ceilalți. Iar categoriile sociale și normele sunt automat legate: oamenii din categorii sociale diferite *trebuie* să se comporte diferit. Normele specifică, totodată, în ce fel trebuie să se comporte oamenii de tipuri diferite – aparținând unor categorii sociale diferite, conform noului nostru vocabular – unii cu alții.

E posibil ca identitatea, normele și categoriile sociale să pară a fi concepte abstracte, însă concretețea lor este pregnantă și, totodată, ușor de sesizat. Normele sunt clare mai ales atunci când oamenii au un *ideal* în legătură cu cine trebuie să fie și cum trebuie să se comporte. (Prin ideal înțelegem caracteristicile și comportamentul exemplar, asociate cu o anumită categorie socială.) Acest ideal poate fi reprezentat de o persoană reală sau imaginară. Religiile oferă exemple grăitoare și pline de forță. Fondatorul unei religii și profeții sau sfinții cei mai importanți ai acesteia sunt adesea exemplari. Pentru creștini, viața lui Iisus Cristos, descrisă de Evanghelii, oferă un ideal al modului în care aceștia ar trebui să se comporte. În cazul musulmanilor, Mohamed și *Sunnah** îndeplinesc acest rol. De asemenea, categoriile, normele și idealurile pot fi observate în felul în care oamenii vorbesc despre viețile lor. Numeroși oameni pot descrie cu ușurință cum cred că trebuie să se com-

* Termen care denumește practicile profetului Mohamed (n.t.).

porte ei înşişi şi ceilalţi. Transgresiunile ajung să devină subiect de bârfă. Observatorul din afară – antropologul aflat în vizită, de exemplu – nu trebuie decât să asculte poveştile şi să afle clevetirile pentru a deduce care sunt normele.

O mică felie din viaţa de zi cu zi în America, în relatarea lui Erving Goffman, ne oferă un exemplu elementar ce ilustrează modul de funcţionare al identităţii şi normelor[5] Goffman a descris nişte copii aflaţi la un carusel. Copiii sunt extrem de conştienţi de vârsta lor. Îşi spun vârsta cu precizie, plini de mândrie, precizând nu doar anii, ci adesea şi lunile, iar câteodată chiar şi zilele. Înţeleg bine normele legate de comportamentul specific vârstei: ştiu că puştii mai mari trebuie să se comporte diferit de cei mici. Astfel, copiii aflaţi la carusel constituie un experiment natural, care ilustrează rolul normelor. Putem observa în ce fel reacţionează copiii de diferite vârste în contact cu caruselul. Cei cu vârste de până la trei ani stau în poala părinţilor. Cei de patru-cinci ani se dau singuri. Mândri de realizarea lor, zâmbesc şi le fac cu mâna părinţilor, care stau pe margine. Copiii mai mari încearcă să-şi ascundă entuziasmul – călăresc un animal caraghios, o broască sau un tigru, de pildă, sau se ridică în picioare, în timp ce caruselul se află în mişcare. Se vede pe chipul lor că le place caruselul, dar sunt, totodată, stânjeniţi. Se poartă la fel ca băiatul de treisprezece ani pe care l-am văzut noi înşine vara trecută. Mai întâi s-a agitat pe un căluţ; apoi, a trecut la un struţ; după care a schimbat din nou animalele. A coborât înainte să se încheie plimbarea.

De ce se comportă astfel copiii mai mari? Nu pentru că le displace caruselul, cel puţin nu din perspectiva obişnuită a economiştilor asupra gusturilor. Dimpotrivă, copiii mai mari – ca şi cei mai mici – par a fi fascinaţi de mişcarea de rotaţie şi de muzică. Copiii mai mari sunt ambivalenţi deoarece

le place caruselul, însă știu, totodată, că sunt prea mari pentru a se mai da pe el.

Această carte se centrează pe interdependența dintre gusturi și norme. Carselul ilustrează o idee generală. Când oamenii fac ceea ce cred că se cuvine să facă, sunt fericiți, la fel ca micuții de patru-cinci ani. Însă cei care nu respectă normele pe care ei (și ceilalți) le-au stabilit, așa cum se întâmplă în cazul copiilor mai mari, sunt nefericiți. Ulterior, își vor modifica deciziile pentru a se ridica la înălțimea standardelor pe care le-au adoptat.

Să punem lucrurile cap la cap

Această carte încorporează *identitatea, normele* și *categoriile sociale* în economie. De asemenea, folosim cuvântul *identitate* ca prescurtare, înțelegând toți acești trei termeni simultan. Noțiunea de identitate a fost utilizată în numeroase moduri în cercetarea academică și în limbajul comun. Mulți economiști vor spune că este un concept ambiguu. Îi vom da o definiție precisă, în contextul analizei noastre. Identitatea oamenilor definește ceea ce sunt – categoria socială căreia îi aparțin. Identitățile influențează deciziile, deoarece diverse norme de comportament sunt asociate cu categorii sociale diferite. Caruselul lui Goffman este un exemplu elementar. Mai întâi, avem categoriile sociale: diferitele vârste ale copiilor. În al doilea rând, există anumite norme, despre cum trebuie să se comporte membrii respectivelor categorii sociale. În al treilea rând, normele influențează comportamentul. Puștiul de treisprezece ani nu se mai poate bucura de carusel, astfel că părăsește scena.

Economia identității în raport cu cererea și oferta

Discuția noastră despre identitate și utilitate poate merge de la carusel până la genocid. Într-adevăr, una dintre ideile majore ale cărții noastre este aceea că noțiunile de identitate și normă și dependența acestora de categoriile sociale au o mare suplețe. Identitatea poate descrie interacțiunile unei clipe, ale unei zile, a câțiva ani, ale unei vieți întregi sau ale câtorva generații. De exemplu, e posibil ca pe parcursul unei zile o femeie să se considere mamă acasă și profesionistă la muncă. Prin urmare, categoria socială se referă la modul în care ea se percepe la un moment dat. Iar de-a lungul vieții, oamenii își pot schimba radical modul de înțelegere a propriei existențe.

Astfel, identitatea are aceeași elasticitate ca bine-cunoscuta noțiune de cerere și ofertă. Pe de o parte, ideea de cerere și ofertă se poate referi la cererea, respectiv oferta, unei anumite acțiuni sau obligațiuni, într-un interval de doar câteva secunde. Dar se poate referi totodată la cererea și oferta agregate a unei economii, pe parcursul unor perioade lungi. În fiecare dintre cele două cazuri ne referim la cerere și ofertă într-un context relevant.

Folosim conceptul de identitate în mod similar. În contextul relevant, analiza cererii și a ofertei ne conduce mai întâi spre identificarea indivizilor, în calitate de cumpărători sau vânzători. În al doilea rând, specificăm tehnologia predominantă și structura pieței. Și, în al treilea rând, căutăm câștigurile sau pierderile anumitor acțiuni la nivel individual, cum ar fi alegerea prețurilor sau a achizițiilor. În mod analog, în cazul identității, asociem mai întâi indivizii cu anumite categorii sociale. În al doilea rând, specificăm normele predominante pentru categoriile respective. Iar în al treilea rând, postulăm câștigurile și pierderile individuale ca urmare a luării unor

decizii diverse, ţinând cont de identităţile date şi normele corespunzătoare acestora. Aceste câştiguri şi pierderi, combinate cu preocupările standard ale analizei economice, vor determina apoi acţiunile oamenilor.

Structura cărţii

În partea 1 a cărţii construim structura de bază a economiei identităţii. În cadrul acesteia, vom explica modul în care identitatea şi normele sunt introduse formal în analiza economică, discutând unde se încadrează aceste concepte în economia de astăzi.

Partea a 2-a şi a 3-a aplică structura de bază la patru dintre segmentele fundamentale ale economiei. Vom studia organizaţiile, educaţia, genul pe piaţa muncii şi în plan domestic, rasa şi sărăcia. În fiecare dintre cazuri, abordarea noastră conduce la concluzii noi şi diferite. De exemplu, oferă o nouă perspectivă asupra organizaţiilor. Cu aproximativ patruzeci de ani în urmă, economiştii au început să construiască o teorie a stimulentelor profesionale, subliniind rolul salariilor şi al bonusurilor. Conform acestei teorii, o companie bună se asigură că stimulentele sunt adecvate. Însă o perspectivă mult mai subtilă trage o concluzie aproape contrară. Dacă angajaţilor nu le pasă decât de salarii şi bonusuri, vor păcăli sistemul. Vor face ceea ce este necesar pentru a câştiga bonusul, însă nu neapărat ceea ce este bine pentru clienţi sau pentru firmă. Dacă stimulentele monetare în sine nu funcţionează, atunci de ce anume este nevoie? Economia identităţii sugerează că o firmă operează bine atunci când angajaţii se identifică cu aceasta şi când normele lor susţin scopurile companiei. De vreme ce firmele şi celelalte organizaţii sunt coloana vertebrală

a întregii economii, această nouă descriere transformă modul în care înțelegem resorturile care fac economiile să funcționeze sau să dea greș.

Dacă examinăm școlile, vom ajunge și de data aceasta la o nouă înțelegere a educației. Tot în urmă cu patruzeci de ani, economiștii au dezvoltat o teorie a educației, evidențiind costurile și beneficiile monetare ale acesteia. Au discutat pe larg costurile și beneficiile, inclusiv posibilități precum informarea incorectă în legătură cu beneficiile educației, efectul grupurilor din aceeași categorie asupra învățării și nerăbdarea elevilor. Economia identității reconstruiește „carnația" acestui „schelet" învechit. Aproape toate costurile implicite frecventării școlii și ale efortului de a promova sunt rezultatul normelor. Măsura în care studenții beneficiază de educație – ceea ce se numește „nevoia de educație" – este, în mare parte, determinată de percepția lor asupra propriei persoane și de motivația de a frecventa școala sau nu. Școlile de calitate – care au un procentaj scăzut al abandonului școlar și rezultate școlare bune – transformă identitățile și normele studenților. Prin urmare, cele două întrebări fundamentale ale economiei educației sunt: cine și de ce se înscrie la școală și ce elemente contribuie la succesul sau eșecul școlilor?

Partea finală a cărții privește spre viitor. Vom discuta modul în care economia identității utilizează noile indicii și motivele pentru care economiștii, la fel ca oamenii de știință, ar trebui să fie receptivi la datele rezultate în urma observației directe. Vom vorbi, de asemenea, despre modul în care identitatea lărgește sfera cercetării economice. De exemplu, identitatea mărește anvergura setului de alegeri pe care ar trebui să le studieze economiștii. Adesea, oamenii își pot alege într-o anumită măsură identitatea. Părinții aleg școlile la care vor merge copiii lor. Femeile pot alege să urmeze o carieră sau să

rămână casnice. Imigranții pot alege să fie asimilați sau nu. Bărbații și femeile aleg celibatul sau căsătoria. În acest sens, motivele sau gusturile oamenilor sunt create parțial de ei înșiși. Prin urmare, e posibil ca alegerea identității să constituie cea mai importantă decizie „economică" pe care o ia vreodată cineva. În al doilea rând, identitatea ne sugerează un nou motiv pentru care se pot schimba preferințele. Există posibilitatea ca o terță parte să fie motivată să schimbe percepția pe care oamenii o au asupra propriei persoane și normele acestora. Cei din domeniul publicității, politicienii și angajatorii manipulează cu toții categoriile sociale și normele. În cele din urmă, identitatea ne oferă o nouă perspectivă asupra inegalității. Normele pot impune un comportament care are drept consecințe performanța slabă și șomajul. Granițele impuse de rasă, etnie și clasă limitează, de asemenea, potențiala identitate a oamenilor. De vreme ce identitatea este fundamentală pentru comportament, e posibil ca limitele de acest tip să fie cel mai important determinant al poziției economice și al bunăstării.

3 | Identitatea și normele în raport cu utilitatea

Ajungem acum la partea fundamentală a cărții. În acest capitol vom ilustra în detaliu modul în care introducem identitatea în analiza economică. Toate studiile economice încep cu descrierea motivațiilor oamenilor. În acest capitol vom construi o nouă funcție de utilitate, mai cuprinzătoare, care include identitatea, normele și categoriile.

Procedura de bază

Funcția noastră de utilitate este simplă și parcimonioasă. Cu ajutorul a doar trei ingrediente – categorii, norme și idealuri și utilitatea identității –, vom surprinde modul în care variază motivațiile în funcție de contextul social. Procedura cuprinde două părți. În partea 1 vom enumera componentele standard ale utilității: gusturile unei persoane cu privire la bunuri, servicii sau alte rezultate economice. În partea a 2-a vom specifica elementele identității pentru contextele sociale relevante:

- *Categoriile sociale* și atribuirea unei categorii fiecărui individ, adică atribuirea unei *identități;*
- *Normele* și *idealurile* fiecărei categorii;
- *Utilitatea identității*, care constituie un beneficiu atunci când acțiunile se conformează normelor și idealurilor și o pierdere în caz contrar.

Ultimul ingredient conține posibilele *externalități*. Economiștii spun că are loc o externalitate atunci când acțiunile unei persoane dăunează sau aduc beneficii altei persoane. Un exemplu clasic de externalitate negativă este poluarea aerului produsă de o fabrică. În cazul identității, utilitatea oamenilor poate crește sau scădea, nu doar ca urmare a propriilor lor alegeri, ci și drept consecință a alegerilor celorlalți. La fel cum oamenii suferă din cauza poluării aerului, e posibil să înregistreze o pierdere și dacă ceilalți încalcă normele. Și, la fel cum oamenii protestează împotriva poluării, partea păgubită se poate opune sau poate pedepsi încălcarea normelor. Vom discuta astfel de pierderi suferite de utilitatea identității și reacțiile aferente acesteia în câteva dintre studiile din cartea de față.

Prin intermediul acestei proceduri, cum determinăm noi, în calitate de analiști, categoriile sociale și normele relevante? Ne bazăm pe observație, după cum vom vedea în toate exemplele din această carte.

Această procedură ne oferă o funcție de utilitate superioară, ce facilitează noi schimburi compensatorii. E posibil ca o acțiune să ducă la creșterea consumului, diminuând funcția de utilitate. La fel ca în cazul tuturor analizelor economice, presupunem că o persoană „maximizează utilitatea", echilibrând schimburile compensatorii. Și, la fel ca în cazul tuturor analizelor economice, nu trebuie să se înțeleagă că noțiunea de „maximizare a utilității" presupune alegeri conștiente din partea individului: este o metaforă, iar economiștii oferă interpretări multiple ale semnificației acesteia. (Vom discuta acest aspect și alte semnificații subînțelese ale vocabularului economiștilor în post-scriptumul de la finalul acestui capitol, intitulat „Piatra din Rosetta".)

Alegeri pe termen scurt şi de durată

În cel mai simplu caz, presupunem că o persoană alege anumite acţiuni pentru a-şi maximiza utilitatea, în funcţie de identitatea sa, de normele şi de categoriile sociale corespunzătoare. Persoana respectivă echilibrează utilitatea standard, discutată în partea 1, cu utilitatea identităţii, din partea a 2-a. Analiza este similară studierii cererii şi a ofertei pe termen scurt, caz în care consumatorii şi firmele iau anumite decizii, ţinând cont de o tehnologie fixă şi de o structură dată a pieţei.

Într-o anumită măsură, indivizii îşi pot alege nu doar acţiunile, ci şi identitatea. Categoriile sociale sunt mai mult sau mai puţin fixe, însă adesea oamenii au o anumită libertate în alegerea identităţii. După cum observam mai devreme, de exemplu, imigranţii pot hotărî dacă se vor lăsa asimilaţi sau nu. Studierea acestor decizii necesită o analiză de durată, în mod similar, şi de data aceasta, a cererii şi ofertei, în cazul cărora, pe termen lung, firmele şi consumatorii pot ieşi sau intra pe o piaţă. Şi în acest caz, alegerea identităţii nu este neapărat una conştientă.

De asemenea, oamenii îşi pot schimba normele şi idealurile pe termen lung, ba chiar şi natura categoriilor sociale cărora le aparţin. Aceste schimbări pot fi influenţate de către terţe părţi interesate, cum ar fi firmele şi politicienii. Şi de data aceasta, procesul este similar cererii şi ofertei, în cazul cărora tehnologia evoluează ca urmare a forţelor existente atât în interiorul, cât şi în exteriorul pieţei.

Exemplu: Fumatul

Tendinţele înregistrate de fumat în Statele Unite ne oferă un exemplu simplu. Fumatul este o problemă economică şi

socială semnificativă. Centrele de Control și Prevenire a Bolilor afirmă că, în Statele Unite, fumatul este principala cauză – a bolilor care pot fi prevenite – ce provoacă decesul.[1] Se estimează că pierderile la nivelul productivității se ridică la 82 de miliarde de dolari pe an.[2] Economiștii studiază de multă vreme fumatul, după cum ilustrează programul dedicat utilizării substanțelor care provoacă dependență, derulat de Biroul Național de Cercetare Economică (BNCE), care se ocupă, de asemenea, de cercetarea consumului de alcool și de droguri ilegale.

Studiul economic tipic se concentrează asupra cererii de țigarete. Cererea este rezultatul unei funcții de utilitate, concretizată prin plăcerea de a fuma: există oameni cărora pur și simplu le place acest lucru. Analizele mai elaborate examinează natura adictivă a nicotinei și plăcerea de a fuma alături de prieteni. Printre întrebările centrale se numără cele legate de felul în care impozitele influențează consumul de țigări, în special în rândul adolescenților.

Pentru a construi o teorie a fumatului bazată pe economia identității, vom începe în același fel. Vom specifica mai întâi utilitatea standard a tutunului și a nicotinei. Apoi, vom preciza componentele identității, bazându-ne pe observații.

Normele privitoare la fumat s-au schimbat radical de-a lungul secolului XX, în special în cazul femeilor. La începutul secolului trecut, fumatul nu era un obicei cuviincios în rândul femeilor. Și în anii 1960, fumatul a continuat să fie considerat mai acceptabil în cazul bărbaților decât în cel al femeilor.[3] Diferența de atitudine a luat sfârșit odată cu Mișcarea de Emancipare a Femeilor, care a avut loc în anii 1970. Dincolo de scopurile cercetării academice, gândiți-vă la campania publicitară a companiei Virginia Slims și la sloganul acesteia: „Ai făcut mari progrese, fetițo".[4] Emanciparea femeilor, așa cum

este descrisă în reclame, a eliberat femeile, înlăturând povara spălatului de mână, a rochiilor şleampete şi interdicţia de a fuma.[5] Urmând procedura noastră, vom stabili că bărbaţii şi femeile reprezintă categoriile sociale; normele pentru ei, respectiv pentru ele, în concordanţă cu epoca, iar pierderile în raport cu utilitatea vor rezulta ca urmare a devierii de la norme.

În mod cât se poate de evident, funcţia de utilitate estimează că diferenţele dintre bărbaţi şi femei în raport cu fumatul vor fi iniţial mari, însă vor deveni convergente după anii 1970. În anii 1920, diferenţa dintre fumătorii bărbaţi şi femei era de aproape 60%.[6] În anii 1950, fumatul era încă un lucru neobişnuit pentru femei, în comparaţie cu bărbaţii.[7] Odată cu anii 1990, breşa dintre cele două sexe a fost eliminată.[8] Această convergenţă nu poate fi explicată de teoria economică standard, ceea ce ne îndeamnă să căutăm schimbări survenite în cazul diferenţelor dintre bărbaţi şi femei (cum ar fi diminuarea diferenţei dintre câştigurile bărbaţilor şi cele ale femeilor). Însă astfel de explicaţii sunt inadecvate, de vreme ce femeile cu venituri mari nu fumau în perioada iniţială.

Fumatul furnizează un exemplu clar al rolului normelor sociale. Schimbarea normelor privind genul a fost singurul şi cel mai important factor care a condus la creşterea numărului de fumătoare în rândurile femeilor din Statele Unite. Teoria economică actuală sugerează că mărirea impozitelor constituie o modalidate de descurajare a fumatului. Însă impozitele ridicate sunt dificil de impus şi de aplicat. Economia identităţii lărgeşte sfera cercetării, căutând atât cauzele, cât şi soluţiile problemei.

POST-SCRIPTUM LA CAPITOLUL TREI

Piatra din Rosetta*

DEOARECE SCOPUL acestei cărţi este introducerea unui nou concept în economie, trebuie să utilizăm limbajul economic, care cuprinde numeroase convenţii şi metafore subînţelese. Limbajul economic este extrem de bogat, însă nu trebuie înţeles strict ad literam. Acest post-scriptum explică felul în care vom utiliza diverşi termeni, ce pot dobândi semnificaţii şi conotaţii diferite în economie, faţă de modul de exprimare şi utilizarea caracteristice celorlalte ştiinţe sociale. (Oferim aceste explicaţii cititorilor interesaţi; dacă doriţi, puteţi trece la următorul capitol.)

Alegerea individuală şi maximizarea funcţiei de utilitate

În cadrul analizei noastre – ca, de altfel, în aproape întreaga economie contemporană –, deciziile oamenilor sunt descrise ca forme de maximizare a funcţiilor individuale de utilitate. E posibil ca această descriere să pară a sugera că alegerile sunt conştiente. Alegerea conştientă este doar una dintre

* Stelă egipteană datând din 195 î.Hr., din timpul regelui Ptolemeu V., conţinând inscripţii în trei limbi, care a constituit elementul-cheie în descifrarea hieroglifelor. Termenul „Piatra din Rosetta" (în engleză *Rosetta Stone*) a ajuns să fie folosit şi în alte contexte, denumind elementul fundamental al unui nou domeniu de cunoaştere (n.t.).

posibilități, economiștii având o perspectivă mai amplă asupra acestui subiect. Maximizarea utilității poate totodată descrie alegerile pe care oamenii le fac în mod inconștient. Amartya Sen observă că fizicienii utilizează aceeași tehnică atunci când afirmă că lumina „urmează principiul celui mai scurt timp". Desigur, lumina nu face o alegere conștientă. Însă, din perspectiva ființelor umane care o observă, se comportă ca și când ar face-o.[1] Milton Friedman, care, printre economiști, se afla la capătul opus al spectrului politic și ideologic în comparație cu Sen, susținea și el că maximizarea utilității nu face nicio presupunere în legătură cu nivelul conștiinței individuale.[2]

Rolul socializării

Prin urmare, agnosticismul de acest tip în ceea ce privește conștiința individuală, în raport cu maximizarea utilității și cu accepțiunea pe care o conferim noi identității, reduce într-o anumită măsură breșa existentă între analiza economică și celelalte științe sociale. În numeroase domenii ale științelor sociale, cercetătorii consideră că, în mare măsură, comportamentul indivizilor este mai curând condiționat de socializare decât de un resort conștient. În mare parte, oamenii se comportă într-un anumit fel din obișnuință, în mod firesc și fără să-și pună întrebări. Sunt produsul mediului social din care fac parte și nu sunt conștienți că ar fi putut să se comporte altfel. De exemplu, în cazul caruselului, copiilor în vârstă de patru ani, care flutură din mâini, nu le trece prin cap că ar fi putut să se poarte la fel ca puștiul ursuz de treisprezece ani. Cel care se gândește la existența acestei posibilități este cercetătorul din domeniul științelor sociale. Pe de altă parte, un model economic standard nu ia în considerare socializarea,

decât dacă toată lumea socializează în același fel. Toate diferențele dintre oameni sunt percepute ca distincții personale particulare.

Modelul nostru centrat pe identitate permite existența ambelor posibilități. Oamenii au gusturi individuale în raport cu funcția de utilitate, însă normele își aduc propria lor contribuție. Indivizii dobândesc o parte dintre aceste gusturi și învață unele norme ca membri ai comunității din care fac parte. Normele acestea pot fi internalizate prin intermediul unor mecanisme de aprobare și dezaprobare a comunității. Taclalele, poveștile, cenzura publică și privată sunt moduri obișnuite prin care se comunică și se consolidează normele.

Prin urmare, în cadrul structurii noastre de bază, deciziile indivizilor sunt determinate nu doar de gusturi particulare, ci și de norme sociale internalizate. În consecință, procedura expusă în acest capitol, având ca obiect determinarea funcției de utilitate, permite sinteza.

Relația dintre bunăstare și utilitate

Economiștii raportează în mod frecvent maximizarea utilității la maximizarea bunăstării. Însă în cadrul acestei cărți nu vom aborda niciodată funcția de utilitate în acest mod. Pentru noi, în acest context, funcția de utilitate reprezintă pur și simplu o modalitate de descriere a motivației.

Structura și „alegerea identității"

În cadrul analizei noastre, afirmăm uneori că oamenii își aleg identitatea. Încă o dată, această exprimare ar putea sugera

că este vorba despre o alegere conştientă, însă noi nu pornim de la o astfel de ipoteză. Oamenii încearcă pur şi simplu să se integreze; poate că se simt mai mult sau mai puţin confortabil în diferite situaţii. Unii dintre ei, cum ar fi jurnalista Jill Nelson, din a cărei autobiografie vom cita mai jos, sunt capabili să articuleze schimburile compensatorii pe care le fac, însă nu toţi oamenii au capacitatea de a-şi descrie motivaţiile, fiind posibil ca nici măcar să nu fie conştienţi de ele.

Mai mult, în numeroase cazuri, alegerile pe care oamenii le pot face în raport cu identitatea sunt limitate. În orice analiză economică, o alegere este întotdeauna însoţită de descrierea limitărilor inerente alegerii respective. În acest caz, structurile sociale pot îngrădi alegerea. De pildă, într-o societate în care categoriile sociale sunt definite de rasă, mediu familial şi etnie, este aproape imposibil ca un individ să adopte o nouă identitate. Structura noastră de bază ia în considerare astfel de situaţii.

Modelele şi definirea identităţii

Din ce în ce mai frecvent, de-a lungul ultimului secol, economiştii au construit „modele" pentru a descrie fenomenele economice şi sociale. Modelele utile, cum ar fi desenele revelatoare, se concentrează asupra caracteristicilor interesante ale unei situaţii. Procedura noastră descrie o nouă „parte componentă", care poate fi introdusă în construcţia acestor modele. Punctul central al discuţiei – ce înţelegem prin identitate – este bine definit în contextul tuturor modelelor noastre, în cadrul cărora utilizăm conceptul. Nu există niciun motiv pentru a contesta definiţia pe care o conferim identităţii.

Prin urmare, această metodologie evită dezbaterile semantice, de tipul: „Ce înțelegem prin identitate?". Dacă cineva ar dori să alcătuiască un alt model și să definească identitatea diferit, ne vom arăta la fel de disponibili să-i susținem definiția. Adevărata dezbatere este amânată pentru o etapă ulterioară, neputând fi rezolvată decât empiric: ajunge acest model, care conține identitatea ca element component inedit, la noi și revelatoare concluzii?

Definirea lui *Ar trebui*

Spunem adesea că oamenii au anumite noțiuni – sau norme – în legătură cu modul în care *ar trebui* să se comporte ei și ceilalți. *Ar trebui* poate implica principii etice sau morale. Cu toate acestea, noi vom conferi o semnificație mai cuprinzătoare lui *ar trebui*. Felul în care oamenii *ar trebui* să se comporte se poate referi la un cod social, care poate fi în mare măsură internalizat, ba chiar și în mare parte inconștient. De exemplu, purtăm o anumită ținută pentru a susține o prelegere oficială; *nu ar trebui* să ne prezentăm la un astfel de eveniment în pantaloni scurți și sandale. Nu există niciun motiv moral pentru adoptarea unei ținute elegante, însă pantalonii scurți și sandalele ar fi inadecvate, doar dacă nu cumva ne aflăm, să zicem, într-un campus din sudul Californiei.

Lumea este înțesată de astfel de coduri sociale, care au un efect și o influență extrem de puternice. Și, în mare parte, respectarea unor astfel de norme este inconștientă. În acest sens, felul în care folosim cuvântul *norme* corespunde utilizării adoptate în bună măsură în afara economiei.

Identitatea individualistă *versus* identitatea interactivă

Spunem că individul își maximizează funcția de utilitate, care specifică normele sociale și preferințele sau gusturile acelui individ. La prima vedere, această definiție descrie ceea ce ar putea fi numită o perspectivă individualistă asupra identității. Individul – în absența celorlalți – se bucură de un beneficiu în raport cu „utilitatea identității" sale, atunci când aderă la normele categoriei din care face parte. Însă, și de data aceasta, avem o perspectivă mai amplă asupra acestui aspect. Acest câștig de care beneficiază utilitatea identității poate reprezenta plăcerea pe care oamenii o trăiesc atunci când fac ceva care îi ajută să se integreze într-un grup. Poate totodată reprezenta beneficiile pe care le aduce diferențierea unui grup de altul. În acest caz, utilitatea derivă din procesele de grup.

Această perspectivă mai amplă asupra utilității identității corespunde accepțiunii interacționiste a identității, susținute de sociologi și antropologi, în cadrul căreia identitățile și normele rezultă din interacțiunile sociale și relațiile de putere. Oamenii care aparțin unor grupuri sau clase diferite adoptă însemne comune pentru a se diferenția de cei din alte grupuri sau clase.[3] Mai mult, analiza noastră poate surprinde dinamica dintre indivizi și grupuri, arătând modul în care o anumită activitate poate deveni norma definitorie a unui grup. Studiul nostru referitor la rasă și sărăcie conduce la un rezultat de acest tip.

4 | Unde ne încadrăm în economia de astăzi

ECONOMIA IDENTITĂȚII REPREZINTĂ avangarda. Urmăm traiectoria ultimilor cincizeci de ani, aducând economia mai aproape de realitate Schimbăm economia, observând îndeaproape viața economică și socială și transformând teoria existentă.

Să ne gândim la patru dintre transformările anterioare. Cu cincizeci de ani în urmă, teoria economică lua în considerare în mare măsură doar două structuri de piață: competiția perfectă și monopolul. Însă numeroase industrii – printre care industria construcției de mașini, cea aeronautică și cea petrolieră – nu se încadrează în niciuna dintre cele două. Pentru a studia astfel de segmente majore ale economiei, economiștii au adaptat teoria jocurilor. Ceea ce presupunea determinarea actorilor, a cunoștințelor acestora, coordonarea deciziilor pe care le luau și alegerile strategice făcute – toate aceste informații fiind obținute în urma observării contextului specific. Astăzi, economia este saturată de studii teoretice care au ca obiect jocurile, cuprinzând o arie largă de subiecte, de la căsătorie la politica monetară.

Totodată, în urmă cu cincizeci de ani, studiile economice porneau de la premisa că toți participanții de pe o piață dețineau aceleași informații ca și ceilalți. Nu existau secrete nici față de cumpărător, nici față de vânzător. Însă astăzi, studiind piețele de produse, piețele de asigurări și contractele de

muncă, înţelegem că informaţiile sunt asimetrice. Determinăm cine ştie, ce ştie şi în ce moment.

În ultima perioadă, teoriile economiei comportamentale sunt tot mai consecvente cu descoperirile psihologiei. Astăzi, economiştii vorbesc în mod frecvent despre deviaţii de la raţiunea perfectă, cum ar fi prejudecata clipei prezente, formarea obiceiurilor şi aversiunea faţă de pierdere.

În cele din urmă, odată cu Gary Becker, economiştii au început să studieze şi problemele sociale. Discriminarea, familiile disfuncţionale şi infracţionalitatea au impus o nouă abordare. Cea a lui Becker, ca de altfel şi a noastră, îşi propunea să lărgească funcţia de utilitate.

Prin urmare, cartea de faţă urmează o lungă tradiţie progresistă în economie. La fel ca în cazul fiecăreia dintre cele patru transformări, ne propunem să apropiem teoria de observaţie. Lucrarea noastră evidenţiază individul în contextul social.

Experimentele şi economia identităţii

La fel ca în cazul economiei comportamentale, teoria noastră se bazează pe un corpus amplu de cercetări experimentale. Experimentele din domeniul psihologiei sociale – şi astăzi din ce în ce mai mult din economie – arată că modul în care se comportă indivizii depinde de felul în care aceştia se definesc pe sine.

În 1954, într-un experiment fundamental, psihologul Muzafer Sherif şi colegii săi au dus două grupuri de băieţi în vârstă de unsprezece ani, din oraşul Oklahoma, la Robbers Cave State Park.[1] Grupurile au fost îmbarcate în autobuze diferite şi izolate în părţi distincte ale parcului, timp de o săptă-

mână. Băieții din cadrul fiecărui grup au devenit apropiați, făcând față traiului aspru, departe de casă. Puștii și-au format identități distincte: unul dintre grupuri a omorât un șarpe cu clopoței, după care s-a autointitulat cu mândrie Rattlers. Celălalt grup și-a luat denumirea de Eagles*. La finalul săptămânii, cele două grupuri și-au dat seama că nu erau singuri în parc; însă nu se întâlniseră până în acel moment. Apoi au fost aduși laolaltă pentru a se întrece în cadrul unor jocuri. Astfel a izbucnit un război, ai cărui soldați nu aveau mai mult de unsprezece ani. În punctul culminant al „conflagrației", cele două grupuri au atacat colibele celorlalți, incendiindu-și reciproc steagurile. În cea de-a doua fază a experimentului, cercetătorii au studiat și au aplicat anumite proceduri care, în cele din urmă, i-au determinat pe băieți să se împrieteneaseă. După care, s-au întors fericiți acasă.

Acest experiment ilustrează cu claritate elementele procedurii noastre: categoriile sociale (grupurile autoidentificate drept Eagles și Rattlers); normele (ambele grupuri au considerat că lupta era adecvată situației); și utilitatea identității (experiențele prin care au trecut le-au indus băieților un sentiment de mândrie).

În vreme ce experimentul de la Robbers Cave** a indus acest comportament, aducându-i pe băieți într-o pădure în care colcăiau șerpii, experimentele ulterioare, organizate de către psihologul Henri Tajfel și colegii săi, au căutat să furnizeze condiții minime capabile să creeze o identificare de grup similară. Aceaste experimente s-au desfășurat în laboratorul unei universități. De data aceasta, subiecții erau băieți în vârstă de

* Rattlers – provine dela *rattlesnake* – șarpe cu clopoței, iar Eagles de la *eagle* – vultur (n.t.).

** Peștera Tâlharilor(n.t.).

paisprezece și cincisprezece ani, din Bristol, Anglia. Li s-a spus că au fost împărțiți în două grupuri, în funcție de preferințele lor pentru picturile lui Paul Klee și Vasili Kandinski. De fapt, sarcinile pe care le aveau de îndeplinit au fost întâmplătoare. Atunci când li s-a cerut să aleagă dintr-o listă, subiecții erau mai curând înclinați să aleagă perechea de puncte care maximiza diferența relativă dintre cele două puncte decât perechea care conferea grupului lor cel mai mare număr posibil de puncte.[2]

De atunci, psihologii care se ocupă de dimensiunea socială aplică această „paradigmă a grupului minimal" în aproape toate domeniile posibile. De exemplu, Alexander Haslam a demonstrat relevanța acesteia în raport cu leadershipul, managementul conflictului și productivitatea de grup în cadrul organizațiilor.[3]

Într-un studiu recent, economiștii Yan Chen și Sherry Li adoptă această paradigmă, demonstrând că diviziunea în grupuri contează chiar și atunci când există mize monetare.[4] Subiecții au fost împărțiți în două grupuri (într-unul dintre cazuri în funcție de preferințele lor pentru picturile lui Klee sau Kandinski; în celălalt caz, în mod arbitrar), dându-li-se de data aceasta jetoane, în schimbul cărora puteau primi bani adevărați. Atunci când li se cerea să joace jocuri strategice pe perechi, subiecții puteau, de asemenea, cu un anumit preț, să-l „pedepsească" sau să-l „răsplătească" pe celălalt jucător. Pe durata jocului, subiecții au dovedit că există preferințe în interiorul grupului: acordau sume mai mari membrilor aceluiași grup, răsplătindu-i mai mult și pedepsindu-i mai serios pe membrii grupului adversar.[5]

Alte experimente economice au îmbogățit și mai mult această paradigmă, creând relații specifice între grupurile din laborator. Kendra McLeish și Robert Oxoby de la Universitatea

din Calgary au utilizat un concept extrem de inteligent pentru a-i face pe subiecți să creadă că membrii celuilalt grup nu erau la fel de deștepți ca ei. Ulterior, în cadrul jocului, cercetătorii au remarcat existența unei puternice prejudecăți la nivelul grupului.[6] În cadrul altor experimente, subiecții au fost împărțiți în grupuri și li s-a indus ideea de diferență de „statut", acordându-li-se membrilor unuia dintre grupuri abțibilduri cu o stea de aur sau oferindu-li-se o masă copioasă. Aceste manipulări au condus, de asemenea, la apariția unor prejudecăți pe durata jocurilor ulterioare.[7]

Un alt tip de experiment din domeniul psihologiei sociale demonstrează totodată că felul de a fi al fiecăruia este influențat în mod semnficativ de categoriile sociale. Oamenii se comportă diferit atunci când li se amintește, chiar subtil, de identitatea lor rasială, etnică și de gen. Metoda este numită efectul de antecedență inerțială sau „priming". Claude Steele și Joshua Aronson au desfășurat un experiment clasic având ca subiecți studenți de la Stanford.[8] Le-au adresat studenților de rasă neagră și albă întrebări dificile, provenind din testul verbal Graduate Record Examination (GRE). Unora dintre subiecți li s-a spus dinainte că textul le va diagnostica abilitățile; un grup de control nu a primit acest mesaj. Studenții afro-americani care au primit mesajul anterior au avut o performanță semnificativ mai slabă decât aceea a albilor și a afro-americanilor din grupul de control. Steele și Aronson susțin că studenții au fost influențați de stereotipurile privitoare la performanța determinată de rasă și că rezultatele lor slabe au fost cauzate de ceea ce ei au denumit „amenințarea stereotipului".

Aceste rezultate sunt cu adevărat remarcabile, ținând cont mai ales de subiecții aleși și de context. Pentru a fi admiși la Stanford, subiecții trebuiau să obțină rezultate bune la Testul

de Aptitudini Scolastice, acesta fiind genul de test aplicat de Steele și Aronson. Ca studenți la Stanford, dacă nu cumva și înainte, probabil că trăiseră într-un mediu rasial mixt. Nici mesajul de *priming*, nici experimentul nu par a constitui o mare amenințare. La urma urmelor, testul nu avea repercusiuni. Cu toate acestea, amenințarea stereotipului este o descoperire viabilă care a fost identificată până la ora actuală în cadrul a numeroase grupuri de subiecți și stereotipuri – printre care femeile și matematica sau vârstnicii și memoria.[9]

Suntem extrem de uimiți de experimentele recente ale economistelor Karla Hoff și Priyanka Pandey, care investighează amenințarea stereotipului și noțiunea de castă din India. Subiecților li s-a cerut să rezolve probleme de tip labirint, plătindu-li-se o sumă semnificativă de bani pentru fiecare soluție găsită. În India, numele de familie dezvăluie casta. Atunci când casta a fost supusă efectului de antecedență inerțială, strigându-se lista în ordine alfabetică, subiecții din castele inferioare au rezolvat cu 23% mai puține labirinturi.[10] A fost suficient să își audă numele de familie citite cu voce tare în public pentru ca performanța lor să scadă, în ciuda stimulentelor monetare semnificative de a obține succesul.[11]

Experimentele economice care vizează identitatea, precum cele derulate de Chen și Li, respectiv de Hoff și Pandey, diferă de experimentele tradiționale din psihologia socială prin faptul că implică mize monetare reale. De asemenea, se disting de experimentele economice tradiționale prin faptul că subiecții sunt plasați în situații sociale diferite. Un experiment economic obișnuit testează o teorie economică, cum ar fi efectul unui stimulent monetar. Pentru a realiza acest lucru, cel care conduce experimentul trebuie să îndepărteze contextul social. Subiecții sunt anonimi: nu-i văd și nici nu îi cunosc pe cei cu care interacționează. Prin contrast, experi-

mentele legate de identitate controlează stimulentele economice și variază contextul social. Pentru a studia diviziunile sociale existente în realitate, creatorii experimentelor supun subiecții unor efecte de antecedență inerțială sau identifică cine interacționează cu cine. De asemenea, creează diviziuni sociale în laborator – după cum a fost cazul experimentelor grupurilor minimale.

Un număr din ce în ce mai mare de experimente economice care utilizează jocuri clasice – precum „jocul încrederii", „jocul dictator" și „jocul bunurilor publice" – au identificat, de asemenea, efectele diviziunilor sociale din realitate. De exemplu, jocul încrederii ne duce cu gândul la împrumuturile bancare. Subiecții sunt așezați doi câte doi. „Expeditorul" alege câți bani să-i dea „destinatarului". Apoi, autorul experimentului triplează suma. În cele ce urmează, „destinatarul" hotărăște cât să-i înapoieze „expeditorului". În cadrul unui experiment desfășurat la Harvard, subiecții au înapoiat o sumă semnificativ mai mică atunci când partenerul lor era de o altă rasă sau naționalitate.[12] În Israel, subiecții lui Chaim Fershtman și ai lui Uri Gneezy au înapoiat mai puțini bani evreilor din est decât evreilor așkenazi.[13] Lorenz Goette, David Huffman și Stephan Meier au utilizat și ei jocul „dilema prizonierului cu plutoanele armatei elvețiene". Contra unui preț, subiecții îi puteau pedepsi pe cei care nu cooperau. Subiecții îi pedepseau pe membrii propriului pluton mai mult.[14] De asemenea, experimentele au dezvăluit că există efecte legate de gen: în jocurile legate de bunuri publice și în medii competitive, subiecții bărbați și femei se comportă diferit atunci când sunt plasați în grupuri exclusiv feminine, exclusiv masculine sau mixte.[15]

Toate aceste experimente oferă argumente empirice pentru economia identității. Toate includ categorii sociale, indivizii care alcătuiesc aceste categorii, normele ce dictează compor-

tamentul membrilor grupului și modul în care aceștia trebuie să interacționeze unii cu alții. Prin urmare, contextele experimentale diferite – care induc utilități distincte ale identității – produc rezultate diferite.

Economia identității, Gary Becker și gusturile

De câțiva ani buni, economiștii au amplificat anvergura economiei standard, obligând-o să ia în considerare tot felul de motivații diverse, observabile în viața reală. Abordarea modernă asupra lărgirii sferei economiei a început în 1957, odată cu revoluționara carte a lui Gary Becker, *The Economics of Discrimination.*[16] După cum mărturisește autorul în introducerea celei de-a doua ediții, editura University of Chicago Press a respins inițial publicarea cărții în cadrul colecției sale de Studii de Cercetare Economică, pe motiv că discriminarea nu făcea parte din domeniul economic.[17] În vreme ce sociologii și antropologii studiau cauzele sociale și consecințele discriminării albilor împotriva negrilor, Becker studia implicațiile acesteia asupra pieței. Pentru a face acest lucru, a construit a o nouă funcție de utilitate, ce includea „gustul pentru discriminare": „Dacă un individ are «gustul discriminării»", scria Becker, „trebuie să se comporte ca și când ar fi dispus să plătească ceva în mod direct sau sub forma unui venit redus, pentru a fi asociat cu anumite persoane, nu cu altele".[18] Ulterior, Becker a continuat să studieze efectele preferințelor de acest gen asupra piețelor muncii.[19] Printre concluziile sale teoretice cele mai cunoscute se numără aceea că o piață competitivă va elimina efectele discriminării, deoarece firmele care recurg la discriminare, îngăduind astfel de gusturi, vor fi înlocuite de firme care pur și simplu îi vor angaja pe muncitorii cei mai eficienți.

Becker a continuat cu teorii legate de fertilitate, crimă și pedeapsă, căsătorie, altruism și dependență, printre altele.[20] În fiecare dintre aceste cazuri a schimbat funcția de utilitate, arătând în ce fel putea fi aplicată economia pentru a studia forțele care configurează comportamentul. De pildă, costurile și beneficiile creșterii copiilor vor afecta ratele fertilității, iar taxele aferente căsătoriei vor afecta rata mariajelor.

Direcția de cercetare lansată de Becker a fost urmată de numeroși economiști, Becker însuși continuând să selecteze motivații non-economice, pe care le include în funcțiile de utilitate. Însă, în genere, nu se presupune că aceste gusturi variază în funcție de contextul social. Se consideră că gusturile de bază sunt universale, variațiunile de orice fel fiind atribuite diferențelor particulare și experiențelor personale. Chiar și atunci când gusturile derivă din mediul cultural al cuiva (cum ar fi preferința pentru carnea de porc), acestea sunt în ultimă instanță considerate a fi gusturi obișnuite, ca, de pildă, predilecția pentru portocale, și nu pentru banane.[21] Apoi, cercetarea se concentrează asupra modului în care prețurile și venitul, nu gusturile, influențează comportamentul.[22] Desigur, această abordare corespunde elementelor economice tradiționale, care se centrează pe stimulentele monetare, diferind de noile experimente, ce ilustrează importanța contextului social.

Observațiile fundamentale ale lui Becker – de exemplu, că oamenii își doresc să aibă copii sau că oamenilor le place să fumeze mai mult în prezența prietenilor – sunt poate mai evidente decât cele pe care se bazează această carte. Însă, pentru a sesiza normele, nu trebuie decât să știi cum și unde să privești. Antropologii, psihologii și sociologii se concentrează în special asupra relației dintre normele oamenilor și perspectiva acestora asupra sinelui și a contextului social, în mare măsură

deoarece aceşti cercetători sunt sensibilizaţi de orientarea lor teoretică. Erving Goffman (şi al său celebru carusel) şi-a intitulat una dintre cele mai cunoscute cărţi *The Presentation of Self in Everyday Life*.[23] Astfel de prezentări ale sinelui sunt genul de indicii de zi cu zi, pe care le luăm şi noi în considerare.

Normele în economie

În economia identităţii, pornim de la ipoteza că, de cele mai multe ori, oamenii urmează normele deoarece acesta este lucrul pe care vor să-l facă. Internalizează normele şi le adoptă. Această concepţie nu corespunde perspectivei obişnuite a economiştilor. Până la ora actuală, economiştii consideră în mare măsură că normele sunt susţinute de forţe externe: oamenii respectă o normă deoarece, dacă nu ar face-o, ar putea fi pedepsiţi într-un fel sau altul.

Să ne gândim la codurile de onoare, cum ar fi Codul de Onoare al Cadeţilor Academiei Militare Americane de la West Point: acesta stipulează că „un cadet nu va minţi, nu va înşela, nu va fura şi nu-i va tolera pe cei care fac aceste lucruri".[24] Nu numai că înşelăciunea constituie o încălcare a codului de onoare – neraportarea încălcărilor codului reprezintă ea însăşi o infracţiune. Prin inducţie, a nu raporta că nu s-au raportat încălcări constituie de asemenea violări ale codului. Şi toate încălcările codului, fie prin delegare sau omisiune, vor fi pedepsite. Dacă acest raţionament funcţionează, nu va recurge nimeni la înşelăciuni, iar codul de onoare va fi respectat, chiar dacă nimeni nu crede în el.[25] Prin urmare, codul de onoare este o normă, conform definiţiei economice uzuale.

Într-adevăr, codul de onoare de la West Point funcţionează extrem de bine de cele mai multe ori, cadeţii temându-se de

pedepsele aspre (de obicei, exmatriculări) care se aplică în cazul încălcării regulilor. Însă, totodată, codul ar fi anulat dacă nu ar exista studenți care să creadă în el. De ce? Deoarece lungul șir de raportări și nemărturisiri ale încălcărilor nu poate fi susținut. Studenții ar reuși să găsească o scuză credibilă pentru faptul că nu au raportat o infracțiune comisă de altcineva. Iar pedepsirea neraportării faptului că raportarea a fost evitată etc. ar fi din ce în ce mai greu de justificat. În cele din urmă, dacă nimeni nu ar crede în codul de onoare, acesta s-ar nărui.

Perspectiva economică standard asupra sistemului onoarei este doar unul dintre exemplele normelor care rezultă din interacțiunile existente și amenințările pedepselor viitoare. În astfel de „jocuri repetitive", încălcările actuale ale actorilor pot conduce la pierderi în viitor.[26] De exemplu, Michihiro Kandori are o teorie cu privire la normele din cadrul unei comunități: dacă o persoană înșală, înșelăciunea devine contagioasă. Această epidemie provoacă, în cele din urmă, colapsul sistemului, iar pierderile inerente pe care le suferă membrii comunității contrabalansează, în ultimă instanță, câștigul inițial adus de înșelăciune.[27] În „jocurile de coordonare", actorii sunt interesați să facă o alegere care îi va ajuta să se coordoneze bine cu cei pe care îi vor întâlni în viitor (cum ar fi învățarea unei limbi străine sau alegerea unui software). Prin urmare, acțiunea aleasă de majoritatea oamenilor determină norma. Peyton Young ilustrează felul în care normele își fac simțită prezența atunci când actorii întâlnesc atât oameni din propriile lor comunități, cât și străini.[28]

Chiar și în absența unor astfel de interacțiuni aflate în desfășurare, respectarea unei norme este totodată percepută drept o modalitate de a le dovedi celorlalți ceva important în legătură cu propria persoană. De pildă, în teoria conformismului a lui Douglas Bernheim, respectarea unei norme este

considerată a fi un tip de semnal.[29] David Austen-Smith și Roland Fryer utilizează un model de semnalare pentru a încerca să înțeleagă de ce studenții de culoare par a se supune normei de a nu persevera la școală.[30] Aceștia susțin că elevii vor să le semnaleze colegilor că sunt genul de persoane care vor rămâne în cartier și pe care se poate conta.

Includem dorința de a respecta normele în funcția de utilitate deoarece un număr semnificativ de indicii sugerează că cei care respectă normele o fac întrucât cred în acestea.[31] Studenții de la West Point cred cu adevărat în codul de onoare al academiei lor. Teama de pedeapsă, dorința de a se coordona cu ceilalți și de a părea o persoană de încredere constituie toate motive întemeiate și importante pentru respectarea normelor. Încă chiar și în cadrul comunităților restrânse și unite este nevoie de o doză cât de mică de credință în norme, luate ca atare, pentru a împiedica destrămarea acestora. Așadar, e posibil ca normele să reprezinte ceea ce Jon Elster, care a studiat științe politice, a numit „placa turnantă a societății".[32] Regăsim aceeași temă și în opera impresionantă a lui Elinor Ostrom, care se întinde de-a lungul a câtorva decenii, studiind canalele de irigații, pădurile și pescăriile. Poporul nu s-a confruntat cu tragedii deoarece normele au menținut coeziunea sistemelor comunitare.[33]

De unde provin normele?

Un număr din ce în ce mai mare de cercetători explorează la ora actuală originile și economia normelor și a identității. Cum se schimbă și evoluează normele sociale? În ce fel sunt internalizate? Conform teoriei lui Robert Oxoby, oamenii au nevoie de norme pentru a se adapta psihologic la medii neprielnice.[34]

Roland Bénabou şi Jean Tirole fac observaţii pătrunzătoare cu privire la aspectele cognitive ale normelor: e posibil ca oamenii să investească în anumite percepţii despre sine, dorind să conserve aceste imagini pentru ei înşişi şi pentru ceilalţi.[35] Studiile lui Ulrich Horst, Alan Kirman şi Miriam Teschl sugerează că normele pot evolua cu scopul de a menţine sentimentul de apartenenţă la un grup.[36] Recent, Robert Akerlof a introdus o abordare nouă şi diferită. El susţine că oamenii doresc confirmarea opiniilor lor. Atunci când interacţionează actori cu astfel de funcţii de utilitate interacţionează, se configurează grupuri, norme şi identităţi.[37]

Rezumat

În această primă parte a cărţii am prezentat procedura prin care introducem identitatea în analiza economică, discutând în ce fel includerea identităţii constituie atât o continuare a economiei trecutului, cât şi o desprindere de aceasta. În cele ce urmează vom studia patru segmente în cadrul cărora economia identităţii duce la concluzii.

Partea a doua | Munca și școala

5 | Identitatea și economia organizațiilor

ZIUA DE ÎNTÂMPINARE ESTE PRIMA ZI la Academia Militară a Statelor Unite din West Point. Noii cadeți își scot hainele, rămânând în lenjerie. Sunt tunși. Primesc uniforme. Apoi, trebuie să se adreseze unui cadet mai în vârstă, folosind salutul adecvat și următoarea afirmație: „Domnule, Noul Cadet X raportează cadetului cu Cordon Roșu pentru prima dată, conform ordinului". Noii cadeți trebuie să se ridice în picioare și să salute, repetând ori de câte ori este nevoie, până în momentul în care reproduc totul corect, fiind mustrați chiar și pentru cea mai mică greșeală.

Oare ce încearcă Armata să realizeze? Poate că proaspeții cadeți deprind abilități de care vor avea nevoie în noile lor posturi. Însă de ce sunt tunși? De ce poartă cordon roșu? De ce au uniformă? Care e rostul ritualului? David Lipsky, care a urmărit o companie de cadeți în cei patru ani pe care aceștia i-au petrecut la West Point, spune: „În Ziua de Întâmpinare vechiul eu este abandonat în etape".[1] Aceasta reprezintă începutul reinventării personale care urmează. Misiunea Academiei West Point este să producă lideri „dedicați valorilor sintetizate prin Datorie, Onoare, Țară", „pregătindu-i pentru o carieră de excelență profesională și serviciu în slujba Națiunii".[2] Cadeții vor învăța să mărșăluiască în cadență, să se supună ordinelor și să conducă în lupte. Vor ajunge să se definească drept ofițeri ai Armatei Statelor Unite.

Imaginea actuală pe care ne-o oferă economiștii asupra organizațiilor și stimulentelor profesionale nu include situații

de tipul Zilei de Întâmpinare. Teoriile economice actuale nu surprind ideea de datorie și onoare. Nu pot explica în ce fel se raportează recruții sau muncitorii la modul în care *ar trebui* să se comporte. Și nici nu există loc pentru o organizație care ar dori să schimbe aceste perspective. În acest capitol, vom introduce aceste motivații care lipsesc din economia organizațiilor și a muncii.

O mare parte din economia actuală se ocupă de problema fundamentală cu care se confruntă deținătorii de afaceri: în ce fel pot oferi muncitorilor stimulente adecvate. Poate fi dificil de urmărit performanța individuală a unui muncitor. Într-o fabrică, e greu de observat cât de bine strânge un muncitor șuruburile sau cât de atent împachetează o cutie. În vânzările din retail, e dificil de evaluat cât efort face un vânzător atunci când încearcă să vândă un produs unui client. În ce fel ar trebui proprietarul fabricii sau al magazinului să-l recompenseze pe muncitor? Ce salariu ar trebui să-i dea și conform căror criterii? Teoria economică sugerează că, deși patronul afacerii nu poate urmări în detaliu acțiunile muncitorilor, de obicei poate face anumite observații care s-ar putea dovedi folositoate. În cazul fabricii, se pot testa produsele în mod aleatoriu, înregistrându-se rata deficiențelor acestora. În cazul vânzărilor din retail, se pot examina bonurile fiscale la sfârșitul fiecărei zile. Muncitorul poate fi plătit mai bine, dacă rata deficiențelor este scăzută; la fel și vânzătorul, în cazul în care vânzările sunt ridicate. Prin urmare, teoria ne oferă o soluție corectă a acestei probleme. Muncitorilor ar trebui să li se acorde stimulente financiare, în funcție de rata eficienței, fiind totodată suficient plătiți pentru a-și asuma riscul.

Deși teoria economică sugerează aceste răspunsuri clare, ne permite totodată să înțelegem motivele pentru care stimulentele monetare de acest fel nu funcționează bine în realitate.[3]

În primul rând, randamentul este adesea produs mai curând de echipe de muncitori decât de indivizi. Drept urmare, informațiile care constituie baza potențială a recompensării – cum ar fi rata deficiențelor produsului sau chitanțele vânzătorilor de la sfârșitul zilei – nu pot fi raportate decât vag la efortul individual al unui anumit muncitor. În ultimă instanță, succesul se datorează mai multor oameni, iar în absența urmăririi directe a efortului, este imposibil ca fiecărui muncitor să i se acorde ceea ce i se cuvine.[4]

În al doilea rând, numeroase locuri de muncă implică sarcini multiple. Dacă recompensarea unui muncitor se bazează doar pe o parte dintre sarcinile pe care le îndeplinește, eforturile acestuia se vor concentra asupra atribuțiilor respective. De exemplu, un CEO al cărui salariu depinde de prețul acțiunilor va încerca să mărească prețul acestora, ignorând consecințele pe termen lung.

În al treilea rând, uneori recompensele se bazează pe performanța relativă, cum ar fi atunci când muncitorii intră în competiție pentru obținerea unei promovări. „Campionatele" de acest gen reduc necesitatea ca managementul să fie informat deoarece muncitorii sunt remunerați doar în funcție de performanța relativă. Însă competițiile mai creează o problemă: muncitorii se simt impulsionați în a se sabota unii pe alții.[5]

Cercetările empirice confirmă problemele ridicate de producția în echipă, de multitasking și competiții: oamenii răspund prea bine la stimulentele monetare. Brian Jacob și Steven Levitt au arătat cât de profundă este această problemă.[6] Atunci când directorii și profesorii sunt evaluați în funcție de rezultatele obținute de elevi la teste, se consideră în general că „prestația profesorilor este reflectată de punctajul obținut la test". Jacob și Levitt au constatat că anumiți profesori din Chicago au găsit o modalitate ușoară de a mări punctajul: pur

și simplu, au schimbat paginile care conțineau răspunsurile elevilor. Robert Gibbons de la MIT a ajuns la concluzia că „firmele primesc exact atât cât plătesc". Însă, deoarece plata nu poate fi țintită cu acuratețe, adesea firmele nu primesc ceea ce doresc.[7] Toate aceste cercetări arată că, pentru ca o organizație să funcționeze bine, nu trebuie să se bazeze exclusiv pe stimulente monetare.

Noi susținem că identitatea este un element central al succesului organizațiilor. Muncitorii trebuie să primească o slujbă cu care să se poată identifica, iar firmele ar trebui să cultive atașamentul de această natură.[8] Nu suntem singurii de această părere. Timothy Besley și Maitreesh Ghatak, de la Școala de Economie din Londra, și Canice Prendergast, de la Universitatea din Chicago, susțin și ei că producția este consolidată atunci când o organizație angajează muncitori care îi împărtășesc misiunea.[9] Astfel de organizații funcționează bine deoarece un angajat care se identifică cu firma nu are nevoie de stimulente monetare semnificative pentru a-și face treaba așa cum trebuie.[10]

Un model identitar al stimulentelor profesionale

În această secțiune vom urma procedura schițată în capitolul 3 cu scopul de a încorpora identitatea în economia organizațiilor și a stimulentelor profesionale.[11] Vom începe cu partea 1, specificând în ce constă economia standard a organizațiilor. Vom utiliza ceea ce am numit „modelul de bază", care surprinde această economie în cea mai elementară formă. Un model simplificat de acest gen le este prezentat și studenților la economie în anul întâi. Acesta pune în lumină problema discutată mai sus – determinarea stimulentelor

adecvate atunci când efortul individual al unui muncitor este greu de evaluat. Vom trece apoi la partea a 2-a, adăugând componentele identităţii: (1) categoriile sociale, (2) normele şi idealurile şi (3) pierderile şi beneficiile în raport cu utilitatea identităţii. Aceşti factori schimbă considerabil modul în care firma îşi va plăti muncitorii şi felul în care îi va trata.

Procedura: Partea 1. În modelul de bază există un proprietar sau director de firmă, denumit *principal*, şi un muncitor, denumit *agent*. Agentul alege să exercite un efort mare sau redus. Efortul mare creşte probabilitatea ca profitul firmei să fie unul ridicat. Directorul nu poate urmări efortul agentului, dar poate observa dacă profiturile sunt mari sau mici. Directorul poate influenţa efortul muncitorului, plătindu-l mai mult dacă profitul este ridicat decât dacă ar fi scăzut. Problema economică standard este stabilirea plăţii: adică a salariului pe care directorul i-l va plăti agentului atunci când profitul este ridicat şi cel pe care i-l va plăti când profitul este scăzut.

Procedura: Partea a 2-a. În ce fel vor schimba argumentele legate de identitate schema stimulentelor? Pornind de la studierea a numeroase locuri de muncă, vom adăuga cele trei componente ale identităţii stabilite de noi.

Categoriile sociale. Clasificăm muncitorii în două categorii. Pe cei care se identifică cu firma (sau organizaţia) lor îi vom numi *insideri*. Pe cei cărora le lipseşte această identificare – cei care nu se identifică cu firma – îi vom numi *outsideri*. Prin urmare, *insiderii* şi *outsiderii* reprezintă categoriile sociale ale modelului nostru.

Normele şi idealurile. Presupunem că *insiderul* consideră că *ar trebui* să muncească în folosul firmei. Idealul său este să facă un efort semnificativ. Prin contrast, *outsiderul* crede că efortul său ar trebui să fie minim – se gândeşte doar la propria persoană, nu la organizaţia pentru care lucrează.

Beneficiile și pierderile utilității identității. În termeni cât se poate de simpli, considerăm că *insiderul* suferă o pierdere în raport cu utilitatea identității atunci când efortul său este mai curând redus decât semnificativ. Pe de altă parte, *outsiderul* pierde în ceea ce privește utilitatea identității atunci când efortul său este făcut în serviciul unei organizații, din care nu simte că aparține.

În ce fel schimbă aceste ingrediente ale identității natura contractului care determină muncitorul să depună un efort mare? Dacă muncitorul este un *insider*, utilitatea identității va reduce bonusul de care este nevoie pentru a induce un efort ridicat. Ceea ce înseamnă că diferența dintre salariul rezultat în urma unui profit ridicat și salariul rezultat ca urmare a unui profit scăzut este mai mică.[12] Explicația este una simplă: *insiderul* își maximizează utilitatea identității prin depunerea unui efort ridicat. Nu are nevoie de o diferență suplimentară semnificativă sub forma unei remunerații monetare pentru a fi determinat să muncească asiduu.[13] Prin contrast, *outsiderul* pierde în raport cu utilitatea identității, dacă muncește cu asiduitate. Este nevoie de o creștere salarială pentru a-l determina să muncească mai mult, astfel încât să compenseze pierderea suferită la nivelul utilității identității.

Ar fi dispusă o firmă să investească într-un muncitor pentru a-l transforma din *outsider* în *insider*? Răspunsul este da. *Insiderul* este dispuns să muncească mai mult pentru un salariu mai mic. Atunci când diferența salarială este suficient de mare, firma e îndreptățită să investească în schimbarea identității muncitorilor.

Dar schimbarea identității unui muncitor poate fi costisitoare, implicând cheltuieli determinate de training, bonusuri oferite la angajare și beneficii. Modelul ne indică momentul în care există șanse ca profiturile generale ale unei firme să creas-

că datorită investiţiilor făcute în identitatea muncitorului. Profiturile cresc, iar firma va da curs acestei investiţii dacă: (1) inculcarea identităţii este ieftină, (2) există o incertitudine economică semnificativă, (3) efortul muncitorilor este dificil de urmărit, (4) profiturile sau producţia depind de un efort special la ore de vârf, (5) muncitorilor le displace în mod special riscul şi (6) efortul ridicat este vital pentru randamentul organizaţiei.

Modelul şi diferenţele militare-civile

Să examinăm care sunt implicaţiile modelului în raport cu diferenţele dintre viaţa militară şi civilă. Este relativ ieftin să se imprime o anumită identitate soldaţilor şi ofiţerilor armatei americane deoarece, ca voluntari, aceştia tind să empatizeze implicit cu obiectivele acesteia. În plus, personalul militar este cu precădere predispus la îndoctrinare din cauza relativei izolări de viaţa civilă. De asemenea, demisia este adesea foarte costisitoare (de pildă, Lipsky relatează că, pentru mulţi cadeţi, West Point este singurul colegiu pe care şi-l pot permite). Deseori, în mediul militar există o relaţie nesemnificativă între randament şi efortul individual – în special în luptă.[14] Prin urmare, modelul prezice că militarii se vor baza mai curând pe identitate decât pe compensaţiile monetare.[15]

În mediul militar, această predicţie este consecventă cu slaba dependenţă a remuneraţiei de performanţă. Din punct de vedere istoric, în armata şi marina americană promovările erau fie ascendente, fie eliminatorii, iar gradele şi remuneraţia se bazau aproape exclusiv pe raporturi de superioritate.[16] Chiar şi în zilele noastre, diferenţele salariale dintre ofiţerii superiori şi cei inferiori sunt mult mai mici decât diferenţele

salariale corespunzătoare din lumea corporatistă.[17] Iar în armată, atunci când se observă un efort individual remarcabil, se acordă medalii, nu prime.[18]

Motivația modelului

Modelul nostru se bazează pe descoperirile relatate de numeroase studii din afara domeniului economic, legate de locurile de muncă din viața militară și civilă. În esență, aceste studii demonstrează corespondența dintre modelul *insider-outsider* și motivația atât a personalului militar, cât și a muncitorilor civili.

Armata

Numeroase surse, printre care se numără ghiduri ale ofițerilor, autobiografii, studii sociologice și istorie militară, indică o corespondență strânsă cu modelul nostru. În cadrul modelului există o diviziune între *outsideri* și *insideri*. Insiderii au un anumit *ideal* cu privire la modul în care ar trebui să se comporte sau nu, iar dacă nu reușesc să se ridice la înălțimea acestui ideal, vor suferi pierderi ale utilității. Am lăsat la o parte reacțiile față de comportamentul celorlalți, însă ar putea fi și acestea incluse cu ușurință. Modelul reflectă adevărata viața militară, în cadrul căreia membrii accentuează distincția dintre militari (*insideri*) și civili (*outsideri*). Academiile militare și programele de instrucție inculcă această distincție în mod premeditat. De asemenea, transmit codul militar de conduită, care prescrie normele comportamentale ale *insiderului*. Acesta trebuie să urmeze ordinele. Idealul Forțelor Aeriene este

„Serviciul înaintea Eului". Într-o organizaţie militară funcţională, membrii acesteia, în calitate de *insideri*, adoptă idealurile date. Armata se bazează mai curând pe aceste idealuri decât pe stimulentele financiare.[19]

Toate descrierile pe care le-am citit despre viaţa militară subliniază distincţia dintre soldat şi civil. De exemplu, Omar Bradley, secundul lui Dwight D. Eisenhower, a scris o relatare autobiografică a invaziei Aliaţilor asupra Europei. Titlul, *A Soldier's Story*, dezvăluie atât identitatea, cât şi idealurile lui Bradley. Autorul a rezervat termenul de *soldat* celor care meritau cele mai înalte onoruri, printre care generalii George Patton, Harold Alexander şi Courtney Hodges. Şi aceştia erau *soldaţi*. Charles Moskos, John Williams şi David Segal, sociologi de marcă ai domeniului militar, descriu natura soldatului ideal după cum urmează: acesta ar trebui să fie „orientat spre război în misiune, masculin ca ţinută şi etos şi radical diferit ca structură şi cultură de societatea civilă".[20]

Comportamentul ideal este descris şi de documentele oficiale şi semioficiale, provenind din toate sectoarele serviciilor militare americane. De exemplu, *Ghidul Forţelor Aeriene* spune că serviciul militar este o profesiune care conferă „sentimentul de identitate corporatistă". Ofiţerul trebuie să se supună regulilor organizaţiei şi să urmeze ordinele date pe scară ierarhică. Mai mult, acesta nu trebuie să se comporte ca un outsider, urmând pur şi simplu ordinele respective în mod pasiv. În schimb, ar trebui să fie un *insider* care are „credinţă în sistem". A „pierde credinţa în sistem înseamnă să-ţi plasezi sinele înaintea serviciului".[21]

Organizaţiile militare promovează activ identitatea militară de acest fel. Idealurile şi normele comportamentale sunt articulate clar şi transmise în cadrul instrucţiei de bază şi în academiile militare. În termenii modelului nostru, armata face

investiții pentru a-i transforma pe *outsideri* în *insideri*. Riturile de inițiere, tunsoarea scurtă, instrucția, uniformele și jurămintele de credință se numără printre mijloacele evidente de creare a unei identități comune.[22] Rutina academiilor militare exemplifică, de asemenea, câteva dintre instrumentele utilizate pentru inculcarea identității militare. Exercițiile dure din cadrul instrucției și corvezile, de tipul ritualurilor din Ziua de Întâmpinare de la West Point, sunt doar una dintre modalitățile prin care Armata își pune amprenta asupra cadeților.[23] Desigur, instrucția aspră servește totodată dobândirii rapide a unor cunoștințe și abilități specifice. Însă teoria disonanței cognitive din psihologie sugerează motivele pentru care instrucția dură și îndeplinirea corvezilor pot fi totodată eficiente în schimbarea percepției cadeților asupra sinelui. Aceștia trebuie să-și explice de ce (aparent de bunăvoie) acceptă un astfel de tratament. Formulând un răspuns, ei adoptă o nouă imagine asupra propriei persoane.

Accentul pus în armată pe ideea de „serviciu înaintea eului" și devalorizarea recompenselor pecuniare sugerează – la fel ca în modelul nostru – că identitatea militară poate ține locul stimulentelor financiare. Astfel, de exemplu, generalul Ronald Fogleman din Forțele Aeriene reflectă: „Așadar, care este răsplata faptului că punem serviciul înaintea eului? Nu este vorba doar despre solda pe care o primim sau despre beneficiile care ne motivează. În treizeci și doi de ani de serviciu, am întâlnit mulți bărbați și femei care întruchipează acest concept al serviciului înaintea eului. Aceștia rămân în Forțele Aeriene datorită unor motive intangibile – satisfacția trăită ca urmare a faptului că realizează ceva semnificativ în viață; mândria de a face parte dintr-o organizație unică, care își desfășoară activitatea în conformitate cu niște standarde

înalte; și sentimentul de împlinire dobândit de pe urma faptului că ne apărăm națiunea și modul ei democratic de viață".[24]

Și etnografiile înregistrează expresii ale idealului în serviciu. De exemplu, sociologul Jeffrey McNally descrie un absolvent al Academiei West Point, pe care îl numește Matt, care se gândea să obțină un loc de muncă în cadrul societății civile, după încheierea celor cinci ani de serviciu militar obligatoriu după absolvire. Însă Matt a respins viața civilă, spunând despre companiile care îl intervievaseră: „Niciuna dintre ele nu a vorbit cu adevărat despre ceea ce era important pentru mine, mai exact despre serviciu. Nimeni nu vorbea despre altceva în afară de bani".[25]

Totodată, membrii personalului militar sunt transformați din *outsideri* în *insideri* drept urmare a operațiunilor obișnuite. Soldații trăiesc și muncesc izolați de civili. De asemenea, interacționează în mod intens și îndelungat unii cu alții, în special în cadrul unităților combatante. Observăm că însăși natura organizației – și felul în care aceasta divide personalul în grupuri profesionale – poate afecta identitatea și, drept urmare, preferințele și stimulentele. (Vom descrie mai târziu grupurile de lucru din companiile civile.) În timpul celui de-al Doilea Război Mondial, armata Statelor Unite a fost studiată de o echipă de sociologi, fapt în urma căruia a rezultat un studiu de mare amploare, intitulat *The American Soldier*. Autorii furnizează următoarea descriere a membrului ideal al unei unități combatante: pe scurt acesta trebuie să fie „bărbat". Ceea ce înseamnă: „curaj, rezistență și tărie, ... evitarea trădării oricărei slăbiciuni în general, reticență față de chestiunile emoționale sau idealiste și competență sexuală".[26] Deși autorii au observat că recruții se purtau inițial în acest mod pentru a evita ridicolul, în cele din urmă ajungeau să internalizeze idealul: „Teama de a nu fi considerat bărbat de către camarazi este

un factor de control la fel de puternic ca frica de temniță. [Acest] proces... este internalizat și automatizat sub formă de «conștiință».”[27]

În final, descrierile disciplinei din armată permit o altă analiză a indentității și normelor în modelele economice. Sociologul Kai Erikson subliniază că procedurile disciplinare dezvăluie limitele și normele unei comunități. Acțiunile disciplinare nu-i pedepsesc doar pe răufăcători; sunt totodată reprezentații similare pieselor de teatru medievale cu tematică morală, care definesc binele și răul.[28] În limbajul nostru, acestea definesc normele și idealurile. *Ghidul Forțelor Aeriene* este explicit în legătură cu rolul disciplinei: „Constrângerile [disciplinei] trebuie resimțite nu atât de teama pedepsei, cât ca obligație morală a individului de a acorda importanță intereselor comune ale grupului. Disciplina stabilește o stare de spirit care conduce spre acțiuni adecvate și cooperare în toate împrejurările, indiferent de obstacole”.[29]

Observăm aici un contrast izbitor față de caracterizarea disciplinei și a pedepsei în economia standard. Disciplina și pedeapsa au pur și simplu un anumit preț, care trebuie plătit atunci când se încalcă regulile. Prin urmare, o persoană încalcă regulile dacă e capabilă să plătească prețul implicit acestui act. Cu ocazia aniversării a șaptezeci de ani, Gary Becker a explicat motivația originală a scrierii lucrării *Crime and Punishement*, formulând ideea în cel mai clar mod posibil.[30] Becker a povestit că într-o zi întârzia la examenul oral ale unui student. Nu existau locuri libere de parcare, așa că a parcat într-un loc nepermis. Ulterior, a decis că nu avea de ce să se simtă vinovat de vreme ce era dispus să plătească amenda ca preț pentru faptul că reușise să ajungă la timp. Drept urmare, vinovăția și rușinea sunt absente din teoria economică a deviației.[31] Mai mult, nu există nicio teorie economică conform căreia rolul

disciplinei este acela de a inculca rușinea. În ciuda tuturor pedepselor și recompenselor, agentul maximizează aceeași funcție a utilității. Prin opoziție, disciplina din cadrul Forțelor Aeriene își propune să schimbe „starea de spirit" a aviatorilor; adică să le modifice preferințele.

Desigur, pedepsele severe joacă și ele un rol direct în modul de funcționare al unei armate de succes. Lucrarea lui Lipsky, *Absolutely American*, subliniază internalizarea valorilor Academiei West Point de către cadeți, însă în subtext se acordă o importanță semnificativă pedepselor aspre aplicate celor care nu se ridică la înălțimea standardelor.[32] Considerăm că pedepsele de acest fel sunt modalități de control al rebelilor care nu aderă la idealul militar. Extrapolând, o raportare reală la modelul nostru i-ar include pe muncitorii care sunt cu greu integrați în programul identitar al firmei. Concedierea sau o altă pedeapsă ar menține controlul asupra acestora.

Locul de muncă din societatea civilă

Modelul nostru se aplică atât locului de muncă din domeniul civil, cât și celui militar. Una dintre temele centrale ale studiilor de management este dihotomia dintre motivațiile „intrinseci" și „extrinseci". Această distincție reprezintă totodată un factor major în cadrul modelului nostru identitar, corespunzând diferitelor motivații ale *insiderilor* și *outsiderilor*. Dihotomia este de asemenea evidentă chiar și în studiul comportamentului organizațional. Studiile care se ocupă de istoria acestei discipline contrastează invariabil opera lui Frederic Taylor, inițiată la începutul secolului XX, cu mișcarea relațiilor umane, al cărei punct de pornire e reprezentat de studiul lucrărilor lui Hawthorne despre Western Electric, din anii

1930. Conform lui Taylor, conducerea trebuie să definească sarcinile, să determine cea mai bună modalitate de îndeplinire a acestora și să remunereze performanța.[33] Având în vedere termenii modelului, taylorismul se comportă ca și când cooperarea ar fi automată; nu contează dacă muncitorii sunt *insideri* sau *outsideri*. Însă, începând cu anii 1930, teoria managementului a subliniat dificultățile monitorizării sarcinilor muncitorilor și, prin urmare, importanța motivațiilor individuale sau a celor centrate pe grup. Conform termenilor modelului, managementul de calitate își propune ca muncitorii să fie mai curând *insideri* motivați decât *outsideri* alienați.

Studiile actuale accentuează rolul managementului în schimbarea obiectivelor angajaților. Urmând termenii modelului, conducerea eficientă încurajează muncitorii să devină mai curând *insideri*, identificându-se cu obiectivele firmei, decât *outsideri*. Alinierea obiectivelor muncitorilor și ale conducerii reprezintă scopul strategiei denumite „managementul prin obiective", care le conferă angajaților un rol în stabilirea propriilor obiective. Această strategie funcționează în mare măsură prin intermediul schimbării automotivației. Unul dintre managerii unei firme de contabilitate, menționat într-un studiu al lui Mark Covaleski și al coautorilor săi, rezuma lucrurile astfel: „După o vreme, [încercarea de a depăși obiectivele stabilite] nu mai are nimic de-a face cu bonusurile... ce contează este să entuziasmezi oamenii".[34] „Managementul calității totale (MCT) își propune în mod similar să încurajeze muncitorii să fie mândri de munca lor, identificându-se astfel cu organizația și misiunea acesteia. Consultanții din domeniul managementului, Thomas Peters și Robert Waterman, arată că devotamentul unei companii față de serviciile oferite clienților și calitatea produsului este în cele din urmă răsplătit: angajații sunt mai motivați atunci când sunt mândri de produsele și

serviciile companiei.[35] De exemplu, Caterpillar promite să livreze piese pentru vehiculele și echipamentele sale într-un interval de patruzeci și opt de ore, oriunde pe glob. McDonald's își instruiește angajații să arunce cartofii prăjiți care nu mai sunt fierbinți. În opinia lui Peters și Waterman, strategiile care măresc satisfacția clienților îmbunătățesc totodată imaginea despre sine a muncitorilor, motivându-i să îndeplinească obiectivele firmei.

Unii dintre cei mai celebri maeștri ai sarcinilor din industrie și comerț sunt renumiți pentru entuziasmul de care dau dovadă în insuflarea loialității față de companie. Thomas Watson, CEO al companiei IBM, spunea: „Pătrunderea într-o companie este un act care impune o loialitate absolută".[36] John Pepper, CEO-ul de succes al companiei Procter and Gamble, afirma: „Înțelegem că ne-am alăturat nu doar unei companii, ci unei instituții cu un caracter și o istorie alese, iar acum ne revine responsabilitatea de a perpetua această distincție".[37] Dar loialitatea față de o instituție nu se regăsește doar la firmele mari și celebre. Truman Bewley, de la Universitatea Yale, a realizat interviuri ample în cadrul unor firme din Connecticut – majoritatea mici – pe perioada recesiunii de la începutul anilor 1990. A constatat că rareori firmele reduceau salariile, deși ar fi putut angaja alți muncitori pentru un salariu mai mic. Bewley a concluzionat că firmele mențineau salariile ridicate datorită preocupării față de „capacitatea muncitorilor... de a se identifica cu firma lor și de a-i internaliza obiectivele".[38]

Ierarhia corporatistă descendentă

Etnografiile arată că automotivarea și identificarea cu firma sunt importante pentru muncitori la toate nivelurile. Rolul identității în viața de zi cu zi a angajaților este probabil cea mai importantă descoperire a studiilor etnografice. Să luăm exemplul lui Mike, relatat de Studs Terkel, și pe cel al lui Shirley, înregistrat de sociologul Vicki Smith.

Interviul pe care Terkel i l-a luat lui Mike, muncitor la o oțelărie din Cicero, Illinois, afirmă validitatea modelului, însă într-un context neașteptat.[39] Mike este un *outsider*. Îi displace profund slujba pe care o are și se simte insultat de șeful său. Însă nu vrea nici să rămână șomer; astfel că, în mare măsură, nu opune prea mare rezistență cât timp se află la lucru. „Nici măcar nu încearcă să gândească"; refuză să-i spună șefului: „Da, domnule"; și, uneori, „face o mică crestătură în [oțel]... pentru a vedea dacă aceasta trece neobservată". Chiar și în aceste condiții, furia sa continuă să se acumuleze, iar după muncă ajunge să se implice în diverse încăierări prin baruri. De ce? „Pentru că toată ziua vreau să-i spun șefului meu să se ducă dracului, dar nu pot." Comportamentul ostil al lui Mike se potrivește întocmai modelului. Este un *outsider*. Mai curând muncește decât să se eschiveze, însă o face numai pentru recompensele financiare. El suferă pierderi în raport cu utilitatea identității din cauza breșei dintre efortul pe care îl depune și ceea ce ar vrea să facă la modul ideal. În terminologia noastră, comportamentul său din timpul liber este o modalitate de „a-și recupera pierderea suferită la nivelul utilității identității". Acest exemplu demonstrează că, până și atunci când muncitorul nu este motivat de altceva în afară de stimulentele pecuniare, identitatea își face simțită prezența: consecințele sale sunt încă vizibile. Mai mult, furia exprimată

de Mike și urmările acesteia sunt anticipate de economia identității, însă par a nu-și găsi locul în economia actuală, nici măcar în cea comportamentală.

Spre deosebire de Mike, Shirley este un *insider*. Ea este afro-americană și lucrează pentru o companie pe care Vicki Smith o denumește Reproco, un subcontractor ce angajează lucrători la fața locului, din domeniul administrativ și al serviciilor de curierat. Realizând că există șanse să apară conflicte între personalul său și profesioniștii din companiile pe care le deservește, Reproco își instruiește angajații să facă față insultelor clienților. Observăm că, în ciuda insultelor zilnice, Shirley este o angajată motivată, care se mândrește cu funcția sa. Slujba pe care o are în cadrul unei case de avocatură din Philadelphia, unde șefa sa este o avocată albă, ilustrează atitudinea lui Shirley. Când avocata își exprimă nerăbdarea față de timpul necesar fotocopierii unor documente, Shirley îi răspunde politicos, folosindu-și calculatorul pentru a estima timpul de așteptare. Avocata iese pufnind, spunându-i lui Shirley: „Mereu ești cu degetele pe butonașele alea".[40] Cu toate acestea, Shirley își păstrează calmul. Îi explică lui Vicki Smith, care o privește, că este o „angajată Reproco." Invocarea identității profesionale o ajută să își păstreze calmul. Dacă, în schimb, și-ar fi exprimat furia (ceea ce constituie o reacție din categoria efortului redus, conform modelului), și-ar fi pierdut utilitatea identitară, din cauza faptului că nu ar fi reușit să se ridice la înălțimea idealului său.

Toate etnografiile profesionale pe care le-am parcurs relatează istorii similare celor ale lui Mike și Shirley: muncitorii fie se identifică cu slujbele lor (ca în modelul *insiderilor*) fie sunt frustrați (cum este cazul *outsiderilor* din model, care depun un efort mare, însă doar pentru a obține stimulente monetare). Iată alte două scurte exemple: Tom Juravich descrie

un muncitor care lucrează într-o fabrică de cabluri, al cărui şef agresiv nu-i permite să cumpere o nouă şurubelniţă pentru a duce la bun sfârşit o sarcină. Frustrat, muncitorul face zob o piesă de schimb, care valorează câteva sute de dolari.[41] Şi Katherine Newman îi descrie pe angajaţii fast-food-urilor din Harlem şi Washington Heights, New York, care, în ciuda grăsimii, căldurii, lipsei de respect a clienţilor şi a salariilor reduse, sunt mândri de uniformele lor.[42]

Există vreo modalitate de a cuantifica măsura în care angajaţii se identifică cu organizaţiile din care fac parte? General Social Survey (GSS) este un sondaj naţional anual, bazat pe variabile demografice şi atitudinale, care interoghează un lot de aproximativ trei mii de oameni. Adresează angajaţilor întrebări legate de satisfacţia pe care le-o aduce locul de muncă, iar sondajul din 1991 a inclus un modul despre organizaţiile profesionale. Conform calculelor noastre, 82% dintre angajaţi au exprimat un slab sau un puternic dezacord faţă de afirmaţia că aveau o loialitate redusă faţă de organizaţia din care făceau parte. 78% au fost de acord că valorile lor erau similare cu cele ale organizaţiei. 90% erau mândri că lucrau pentru organizaţia respectivă şi 86% erau extrem de satisfăcuţi sau manifestau o satisfacţie moderată faţă de locurile lor de muncă. Diferenţele dintre aceste procentaje au fost nesemnificative în raport cu genul sau rasa, respectiv cu ocupaţiile manuale şi cele non-manuale. Desigur, aceste răspunsuri nu ne explică motivele pentru care angajaţii au reacţionat astfel. Poate că firmele lor investesc în identitate. Poate că angajaţii îşi aleg organizaţii care le împărtăşesc valorile. Poate că muncitorii adoptă valorile firmelor pentru a minimaliza disonanţa cognitivă. Toate aceste explicaţii se încadrează în structura noastră generală. În fiecare dintre aceste cazuri, identitatea este o componentă a utilităţii angajaţilor.

Economia identității și grupurile profesionale

Până acum, discuția noastră s-a bazat pe ipoteza că *insiderii* se identifică cu organizațiile lor, în vreme ce *outsiderii* nu o fac. Această diviziune, oricât de rudimentară ar fi, ne oferă câteva indicii asupra identității și locului de muncă. Însă numeroase studii au descoperit că în general muncitorii se identifică mai curând cu grupul lor de lucru imediat decât cu organizația ca întreg. E posibil ca un model mai subtil – care să ia în considerare mai degrabă loialitatea față de un grup profesional decât față de firmă ca întreg – să fie mai realist.

Efectuarea unor mici schimbări asupra ingredientelor identității surprinde normele de la locul de muncă:

- *Categoriile sociale.* Angajații se identifică fie ca *outsideri*, fie ca *membri ai unui grup profesional;*
- *Normele și idealurile.* Membrii unui grup profesional consideră că ar trebui să depună un efort *mediu.* Prin opoziție cu aceștia, *outsiderii* au ca ideal efortul *minim;*
- *Beneficiile și pierderile utilității identității.* Ca și mai înainte, angajații pierd din utilitatea identitară dacă efortul lor se abate de la idealurile la care aderă.

Măsura în care angajații se identifică cu grupul lor profesional sau devin *outsideri* depinde de strategia de management a companiei. Pe de o parte, firma și-ar putea *superviza* angajații *cu strictețe:* supervizorul va monitoriza angajații îndeaproape, raportând efortul individual al acestora. Însă muncitorilor le va repugna supravegherea strictă și vor adopta o identitate de *outsideri* – cum a făcut Mike. Vom vedea un astfel de rezultat

în experimentul clasic Bank Wiring Observation Room.* Pe de altă parte, firma ar putea recurge la o *supraveghere discretă*, în cazul căreia supraveghetorul nu va transmite rapoarte conducerii. În acest caz, supervizorul şi angajaţii se vor identifica drept membrii aceluiaşi grup de lucru.

Aceste două stiluri de conducere au fiecare propriile lor avantaje şi dezavantaje pentru firmă. Supravegherea strictă produce mai multe informaţii cu privire la eforturile angajaţilor, permiţându-i directorului să nuanţeze stimulentele financiare. Însă, deoarece supravegherea strictă transformă angajaţii în *outsideri*, idealul acestora va fi efortul minim. Supravegherea discretă furnizează mai puţine informaţii în legătură cu efortul angajaţilor, ceea ce face ca stimulentele monetare să fie mai greu de adaptat. Dar idealul angajaţilor este efortul mediu, nu cel minim. Ultima variantă – supravegherea discretă ce facilitează identificarea grupului de lucru şi efortul mediu – este adesea cea mai bună strategie de conducere. Următoarele exemple compară acest model cu situaţii reale de la locul de muncă.

Supravegherea discretă: atelierul de utilaje din Chicago

La un interval de douăzeci şi cinci de ani, doi doctoranzi în sociologie ai Universităţii din Chicago, Donald Roy şi Michael Burawoy, au redactat studii bazate pe relaţia participant-observator, ce aveau ca obiect acelaşi atelier de piese de schimb pentru utilaje.[43] Ambele studii oferă indicii clare cu privire la modul în care loialitatea faţă de grupul de lucru

* Experiment desfăşurat în 1931, cu scopul de a observa efectele stimulentelor financiare asupra producţiei, care ia în calcul, pentru întâia oară, importanţa factorului uman implicat în muncă (n.t.).

conduce la o productivitate de nivel mediu, asociată cu normele identificării cu grupul profesional.

În acest atelier, muncitorii erau plătiți în funcție de două criterii: plata pe oră, care era destul de ridicată și plata în funcție de numărul de piese produse în cadrul unui anumite sarcini. Scopul conducerii era să stabilească numărul de piese care trebuiau produse, astfel încât să fie la fel de dificil în cazul tuturor sarcinilor să se atingă același obiectiv financiar. Însă se pare că nu au reușit să facă acest lucru: numeroase sarcini erau considerate a fi „floare la ureche", adică sarcini în cazul cărora atingerea obiectivului – sau „finalizarea", în limbajul angajaților atelierului – era extrem de ușoară. Pe vremea lui Roy au existat, de asemenea, și câteva treburi „dureroase", în cazul cărora procentajul raportat la piese a fost atât de scăzut, încât îndeplinirea obiectivului era imposibilă. Muncitorii au ascuns toate aceste discrepanțe de ochii conducerii, iar aceștia din urmă, la rândul lor, au închis ochii.

În cadrul modelului există o normă a grupului de lucru, iar angajații suferă pierderi în raport cu utilitatea, dacă se abat de la nivelul ideal de efort. Totodată, e posibil ca angajatorul să considere că e profitabil să permită ca norma grupului de lucru, centrată pe depunerea unui efort mediu, să prevaleze. Vedem ambele situații în cazul atelierului de piese pentru utilaje. Norma, cunoscută de toți angajații atelierului, era să nu se câștige mai mult de 140% din salariul de bază. Angajații se temeau că un randament mai mare ar declanșa o investigație efectuată de supraveghetori.[44] Mai mult, normele comportamentale stipulau „finalizarea" și necesitatea de a le acorda ajutor celorlalți în îndeplinirea sarcinilor, prin eludarea regulilor angajatorului. Evaziunile de acest tip presupuneau începerea unui nou proiect înaintea de încheierea celui precedent (strategie cunoscută sub denumirea de *cizelare*), evitându-se astfel

producția în exces și depășirea randamentului stabilit, ca și păcălirea supraveghetorilor.

Într-adevăr, atât Roy, cât și Burawoy consideră că operatorii și-au transformat munca într-un joc, al cărui scop era reprezentat de finalizare. Plata primită în urma finalizării devenea echivalentul scorului jocului. Burawoy afirmă că să câștige acest joc era esențial pentru percepția despre sine a operatorilor de utilaje.[45] „Finalizarea", scrie Burawoy, era o „formă de exprimare a propriului eu" și, totodată, „un scop în sine".[46] Aceste sentimente erau împărtășite de toți operatorii de utilaje. „După cum aveam să ne dăm seama curând, atât eu, cât și Roy, dacă voiam să devenim cineva în atelier, era cazul să începem să finalizăm."[47] Astfel, deși normele grupului de lucru subminau obiectivul conducerii de a nuanța termenele-limită de îndeplinire a unei sarcini, acestea presupuneau încheierea unui proiect dat în intervalul de timp alocat (corespunzător obiectivelor de nivel mediu ale unui membru al grupului de lucru, din cadrul modelului).

Atât studiul lui Roy, cât și cel al lui Burawoy ridică următoarea întrebare: de ce conducerea atelierului nu era mai aspră? Atelierul era plin de muncitori auxiliari care erau conștienți de „cizelarea" mașiniștilor. Cu toate acestea, conducerea nu a făcut nimic pentru a-i supune la presiuni pe acești potențiali informatori. Ocazional, în atelier erau trimiși oameni însărcinați să supravegheze timpul de execuție, însă acești reprezentanți ai conducerii își permiteau să fie păcăliți de o serie de strategii cât se poate de evidente. Modelul sugerează o explicație pentru acest tip de supervizare vagă: muncitorii, operând conform propriilor lor norme, produceau rezultate satisfăcătoare. Conducerea se temea că o supraveghere strictă i-ar fi transformat pe angajați în *outsideri*, ceea ce ar fi dus astfel la scăderea productivității.

Supravegherea strictă: The Bank Wiring Observation Room

Un studiu anterior de observare sociologică a grupurilor de lucru, rezultat în urma experimentului Bank Wiring Observation Room demonstrează ceea ce atelierul de utilaje din Chicago doar sugera: și anume că reacția angajaților la o supraveghere strictă poate avea drept consecință scăderea randamentului. În 1931, la cererea lui Elton Mayo, F.J. Roethlisberger și William Dickson, pionieri ai sociologiei industriale, Western Electric Company a urmărit un mic grup de muncitori care produceau butoane de telefoane, într-o încăpere izolată, din cadrul unei fabrici de asamblare a echipamentelor din domeniul comunicațiilor.[48] La fel ca în cazul atelierului de utilaje din Chicago, muncitorii stabiliseră o normă clară cu privire la efortul depus: două butoane pe zi. În momentul în care unul dintre supervizori a încercat să-i mustre pentru acest comportament, instituind inspecții severe, muncitorii au recurs la represalii. I-au sabotat munca, iar norma de două butoane a fost abandonată. Compania a trebuit să-l transfere pe supervizor în altă parte.

Dovezi statistice: o manufactură din Vestul Mijlociu

Studiul lui Stanley Seashore ce are ca obiect o fabrică de utilaje grele din Midwest oferă dovezi statistice cu privire atât la existența, cât și la influența normelor grupurilor de lucru. În această fabrică, muncitorii au fost însărcinați să îndeplinească anumite norme în mod aproape aleatoriu.[49] În urma aplicării unor chestionare, Seashore a construit un index al coeziunii grupului de lucru și a analizat relația acestuia cu productivitatea individuală a muncitorilor. Dacă normele grupurilor de lucru există și influențează productivitatea, ne-am

aştepta ca productivitatea individuală să varieze mai mult în grupurile neomogene decât în cele omogene. Această estimare este susţinută de date: variaţia productivităţii era mai scăzută în cazul indivizilor care făceau parte din grupuri omogene. Totodată, deoarece, teoretic, grupurile de lucru ar putea avea norme diferite, vom estima că varianţa dintre grupurile omogene va fi mai mare decât aceea din cadrul grupurilor neomogene. Această estimare a fost şi ea susţinută de datele cercetării.[50]

Lincoln Electric: exemplu sau contraexemplu?

Cazul Lincoln Electric şi schema sa salarială, analizat de Paul Milgrom şi John Roberts, este adesea citat ca argument favorabil teoriei principal-agent.[51] Acesta supune concluziile noastre la anumite provocări. La Lincoln Electric, salariul de bază se calcula în funcţie de numărul de unităţi produse, iar productivitatea era estimată a fi de trei ori mai mare decât aceea a unor uzine de producţie similare, ceea ce sugerează că stimulentele financiare erau eficiente, în raport cu creşterea efortului şi a productivităţii muncitorilor. Însă o privire mai atentă asupra companiei Lincoln Electric sugerează că managementul făcea eforturi speciale pentru a evita problemele obişnuite pe care le ridică plata în funcţie de numărul de unităţi produse. Relatările privitoare la companie subliniau puternicul sentiment comunitar al acesteia. Angajaţii nu ezitau să afirme că era un loc special. Conducerea se mândrea că aplica un tratament aspru, însă corect, dând dovadă de o grijă neobişnuită faţă de angajaţi. Mai mult, jumătate din remuneraţie provenea dintr-un bonus acordat pe baza evaluării subiective a performanţei generale a fiecărui muncitor, inclusiv a cooperării acestuia, efectuată de conducere.[52]

Angajații considerau că aceste bonusuri erau acordate în mod corect, iar conducerea realiza evaluări imparțiale. Modelul nostru sugerează că managementul a investit în crearea unor angajați din categoria insiderilor, neobișnuit de implicați. După spusele președintelui companiei, James Lincoln, „într-o activitate industrială, personalul nu poate fi împărțit în Conducere și Muncitori... ca și când ar fi vorba despre două tipuri de oameni".[53]

Grupurile de lucru în armată

Loialitatea față de camarazi este un aspect vital al tuturor relatărilor legate de viața militară, prin urmare nu trebuie să ne surprindă deloc că și armata exemplifică importanța identității grupurilor de lucru, precum și costurile și beneficiile inerente ale supravegherii discrete, respectiv stricte. Am văzut mai devreme modul în care unitățile combatante insuflă un ideal comportamental. În memoriile lor despre Războiul din Vietnam, Harold Moore și Joseph Galloway mărturisesc că au ales să meargă în Vietnam dintr-un simț al datoriei pentru țara lor. Însă în război, între soldați s-a creat o legătură foarte strânsă, care i-a motivat să lupte: „În acel loc deprimant și îngrozitor, în care moartea ne însoțea permanent, am descoperit că ne iubeam unii pe alții. Ucideam unul pentru celălalt și muream pentru cel care ne era alături...Viața fiecăruia dintre noi era în mâinile celorlalți".[54] Astfel de sentimente par a fi ceva cât se poate de tipic în cadrul unităților combatante. Cartea *The American Soldier* oferă o perspectivă la fel de impresionantă asupra loialității față de camarazi, după cum sugerează și cuvintele unui soldat rănit în Sicilia: „Preferam mai curând să fim uciși decât să-i abandonăm pe ceilalți".[55] Acest cod comportamental reprezintă idealul grupului de lucru.

Loialitatea aduce beneficii organizației, deoarece soldații nu se rezumă la a depune un efort minim; dar, la fel ca în modelul grupului de lucru, faptul acesta are un anumit preț. În cadrul unui interviu difuzat la Postul Național de Radio Public, generalul Theodore Stroup a descris problemele care se nasc din cauza loialității față de unitate.[56] Atunci când unul dintre membrii unității comite o greșeală, soldații se confruntă cu un conflict: „Când sunt puși într-o situație stresantă... [s]ubconștient e posibil să fie chinuiți de frământări de genul: «Știu că trebuie să fiu loial unității mele, dar totodată trebuie să fiu credincios unei autorități superioare, care reprezintă standardul de conduită, regulile privitoare la justiție și la lege».". Stroup a oferit exemplul echipajului submarinului *Greenville* din Marina Americană, care, în 2001, a intrat în coliziune cu un trauler japonez în apropierea coastei insulei Hawaii, în urma căreia și-au pierdut viața nouă oameni. Echipajul a susținut acțiunile căpitanului.[57]

The American Soldier furnizează dovezi statistice cu privire la următoarea dilemă: dacă loialitatea față de unitate devansează loialitatea față de autoritățile superioare sau nu.[58] Ofițerii, soldații și subofițerii au fost întrebați, prin intermediul chestionarelor, ce opinie aveau cu privire la disciplina adecvată în diferite situații. Subofițerii s-au situat între ofițeri și soldații înrolați, pledând pentru calea de mijloc. De exemplu, subiecții intervievați au fost întrebați cum s-ar comporta dacă „în calitate de sergent de pluton ar afla că unul dintre soldați a introdus o sticlă de alcool în cazarmă". 70% dintre soldați și 59% dintre subofițeri, însă doar 35% dintre ofițeri au afirmat că s-ar rezuma să-l „avertizeze să fie atent și să nu mai repete gestul".[59]

Economia și normele de grup

Acest studiu al organizațiilor ilustrează cu acuitate diferențele dintre modul în care înțelegem noi normele și felul în care acestea sunt explicate de către teoriile economice anterioare. După cum am discutat deja, economiștii au scris despre supunerea la normele de grup. De asemenea, există un răspuns anterior la întrebarea legată de motivul pentru care stabilirea plății în funcție de numărul de unități produse, care reprezintă cel mai simplu sistem de stimulare, este atât de rar folosit.[60] În cazul acesta, muncitorii se tem că, dacă își îndeplinesc sarcinile rapid, firma lor va crede că treaba pe care o au de făcut este ușoară și va scădea plata acordată în funcție de numărul de unități realizate. După cum am văzut, în atelierul de utilaje din Chicago, muncitorii au rezolvat această problemă stabilind o normă care menținea randamentul la un anumit nivel.

Dar care sunt elementele care impun aderența la normă? În modelul nostru, la fel ca în cazul descoperirilor lui Burawoy și ale lui Roy, acestea fac parte din identitatea muncitorului. Angajații simt că trebuie să se supună acestei restricții; norma este un obiectiv în sine și prin sine. În cadrul unui model extins, muncitorii ar suferi pierderi la nivelul utilității, dacă ceilalți ar încălca normele și ar răspunde cu represalii pentru a preveni pierderile respective. Rebelii se vor gândi bine la consecințe înainte să încalce normele.

Prin contrast, explicația convențională cu privire la menținerea unei norme de acest fel are la bază comportamentul strategic și interacțiunile aflate în desfășurare. La fel ca în cazul codului de onoare de la West Point, se consideră că are loc un joc repetat: de ce se supun muncitorii normei din capul locului? Deoarece aceștia cred că vor fi pedepsiți dacă nu o

fac. Simt că vor fi pedepsiți întrucât și ceilalți se tem de pedeapsă dacă nu o aplică la rândul lor, și așa mai departe, la infinit. Având în vedere acest fapt, toată lumea urmează norma grupului, dar nimeni nu crede în ea: i se supun din teamă. Însă acest raționament pur și simplu nu reflectă ceea ce vedem și auzim în atelier sau în tranșee.

Obiectivele împărtășite și concluzii strategice

Acest capitol sugerează că succesul unei organizații depinde de angajații care îi împărtășesc obiectivele. Altfel, angajații vor exploata orice schemă salarială li se oferă. Însă, în accepțiunea noastră, semnificația obiectivelor împărtășite este mai complicată, netrebuind înțeleasă *ad litteram* – de exemplu, în viziunea noastră, angajații IBM nu stau pur și simplu la birourile lor, respectând mottoul corporației care îi îndeamnă: „GÂNDIȚI". Mai degrabă, angajaților li se stabilesc anumite sarcini, pe care înțeleg că este datoria lor să le îndeplinească. În cadrul primului nostru model, acționează singuri, dar în formularea mai amplă și mai realistă acționează ca parte integrantă a unui grup de lucru. Acesta este sensul pe care îl conferă angajații identificării cu organizațiile din care fac parte.

Interpretarea de mai sus este esențială pentru viziunea pe care o are Max Weber asupra firmei moderne. Weber a realizat că, în cadrul birocrației, angajații de la nivelul inferior dețin informații la care angajații de la nivelurile superioare nu au în mod obligatoriu acces. Modelul principal-agent suprinde caracterul asimetric al informațiilor în raport cu nivelurile ierarhice. Însă acestuia îi lipsește accentuarea ideii de *datorie față de birou,* pe care o subliniază Weber. În stilul său inimitabil: „Biroul este o vocație" și „pătrunderea într-un birou... este

considerată a fi echivalentă cu acceptarea unei datorii de credință specifice față de scopul biroului respectiv".[61] Desigur, așa sună definiția *insiderului.*

Din această perspectivă asupra firmei, concepută prin prisma economiei identității, rezultă concluzii strategice clare. Una dintre implicațiile evidente se referă la salariul celor care ocupă funcții de conducere. Am discutat deja cât de tranșante pot fi stimulentele monetare. De exemplu, cu cât remunerația unui CEO se bazează mai mult pe opțiunile privitoare la acțiunile companiei, cu atât este mai mare motivația de a maximiza prețul acestora. Există cel puțin două moduri de a realiza acest lucru: unul constă în mărirea adevăratei valori a firmei; celălalt constă în administrarea creativă a contabilității firmei.[62] Dovezile recente demonstrează că ocupanții funcțiilor executive înțeleg și adoptă cea de-a doua posibilitate. Ce are de spus economia identității despre această stare de fapt? Conform modelului nostru și pe urmele lui Weber, cel mai important considerent cu privire la stimulentele executivilor ar putea fi rolul de *custode* al acestora. Deținătorii funcțiilor de conducere trebuie să îndeplinească îndatoririle aferente funcției. Dacă angajații nu beneficiază decât de recompense monetare și au doar obiective economice, vor păcăli sistemul în măsura în care le stă în putință. Dar atâta vreme cât angajații sunt *insideri* ale căror scopuri coincid cu cele ale organizației, conflictele de interes de acest gen dispar.

O altă lecție evidentă se referă la conducere. Economia identității ne spune că managerii nu trebuie să se rezume la supravegherea efortului muncitorilor și la determinarea plății adecvate, capabile să stimuleze: ei joacă totodată un rol crucial în transformarea angajaților mai curând în *insideri* decât în *outsideri.* Observăm această posibilitate în etnografiile referitoare la spațiul de lucru, ce discută succesul și eșecul conducerii, ca

și în viziunea unor lideri de marcă din domeniul afacerilor, cum ar fi John Whitehead și cele paisprezece principii ale sale, după care funcționează Goldman Sachs și Lincoln Electric, care este alături de „oamenii săi" în atelier.

Rezumat: utilizarea economiei identității și stabilirea unor noi concluzii

Acest capitol furnizează prima noastră aplicație amplă ce are ca obiect economia identității. Utilizând modelul nostru, ajungem la un nou rezultat esențial: dacă angajații se consideră a fi mai curând *insideri* ai firmei la care lucrează decât *outsideri*, diferențele salariale necesare pentru a induce depunerea unui efort mai mare vor fi mai scăzute. Dificultățile care se nasc atunci când angajații păcălesc sistemele de stimulare sunt, de asemenea, semnificativ reduse. Prin urmare, e posibil ca identificarea angajaților să reprezinte un factor major, poate chiar dominant, al succesului sau al eșecului organizațiilor.

6 | Identitatea și economia educației

ÎNTRE 1969 ȘI 1971, conflictele dintre elevii albi și cei de culoare de la un liceu din nordul statului New York au condus la sistarea cursurilor.[1] Școala a fost închisă de zece ori pe durata anului școlar 1969-1970. Limitarea procesului de învățare a fost atât de drastică, încât aceasta nu a putut fi surprinsă de instrumentele de lucru ale economiei actuale. Nu surveniseră modificări ale factorilor pe care teoriile economice ne îndeamnă în mod normal să-i identificăm: nu avuseseră loc tăieri bugetare, nici o scădere a numărului sau a calității profesorilor, degradarea facilităților fizice ale școlii sau modificarea stimulentelor economice destinate studenților pentru a-i motiva să termine școala.[2] Așa cum perspectiva economiștilor asupra stimulentelor profesionale și organizațiilor nu reușește să explice ritualurile de la West Point, tot astfel povestea liceului Hamilton – ca și poveștile multor altor școli – demonstrează că avem nevoie de o teorie a economiei identității în domeniul educațional.[3]

În acest capitol vom adăuga noțiunea de identitate la teoria economică a educației. Vom lua în considerare studenții care vor să se integreze alături de colegi și școlile ca instituții sociale. Componentele identității ne oferă o nouă viziune asupra elementelor care determină eficiența școlilor, arătându-ne de ce programele de reformă școlară reușesc sau eșuează și de ce elevii merg la școală, adică ceea ce economiștii numesc „cererea de educație".

În mare parte, teoriile economice actuale care vizează educația susțin că elevul este capabil să ia decizii raționale,

punând în balanță costurile economice și beneficiile frecventării școlii. În mare măsură, teoriile curente concep totodată școala ca pe o fabrică. Manualele, laboratoarele, chiar și clădirea școlii, profesorii și aptitudinile studenților, ca și mediul familial al acestora reprezintă materiile prime. Muncitorii mai mult sau mai puțin productivi constituie randamentul „capitalului uman". Această perspectivă asupra elevilor nu ia în considerare faptul că acestora le pasă de poziția lor socială în cadrul școlii și de modul în care se integrează în raport cu colegii. Școlile nu sunt simple mecanisme, în care se predau diverse abilități. Mai curând, după cum explică istoricii, sociologii, antropologii și pedagogii, școlile sunt instituții care au obiective sociale. Nu numai că ele cultivă anumite abilități, ci și insuflă norme cu privire la ceea ce ar trebui să fie și să devină studenții. Aceste idealuri influențează durata petrecută de elevi pe băncile școlii, ca și nivelul cunoștințelor dobândite în acest interval.

În școlile particulare, religioase și cele care funcționează pe baza finanțărilor publice și private, aceste idealuri sunt afirmate explicit. Același lucru este valabil și pentru numeroase școli publice. Însă multe dintre normele școlare nu sunt afirmate, fiind, în schimb, redate implicit într-o largă varietate de modalități. Rutina școlară – orele de dirigenție, întrunirile, adunările care preced evenimentele sportive – și interacțiunile de zi cu zi din sălile de clasă, de pe holuri și sălile de sport le permit elevilor să își dea seama cine și ce tip de comportament sunt preferate. De-a lungul unui an școlar, toți elevii vor asista la mii de incidente, iar modul în care vor reacționa profesorii și diriginții – ce spun și ce nu spun aceștia – va sugera aprobarea, dezaprobarea sau indiferența față de diverse tipuri de comportament.

The World We Created at Hamilton High de Gerald Grant dezvăluie modul intern de funcționare al liceului în care au avut loc revoltele. Povestea autorului, alături de alte relatări similare, furnizează observațiile de fundal pe care se bazează teoria noastră. Ni se dezvăluie relația dintre profesori, diriginte și elevi, cât și interacțiunile dintre studenți. Vedem cum au fost transmise normele și idealurile.

În anii 1950 și la începutul anilor 1960, Hamilton High ilustra imaginea liceului american tipic, cu elevi albi, din clasa mijlocie. Dirigintele considera că datoria sa era să „impună standardele clasei de mijloc, constând în politețe și respect, să sublinieze importanța programei în vederea admiterii la colegiu și să aducă echipe sportive de succes pe terenurile de la Hamilton".[4] Elevul obișnuit se implica în activități precum conceperea ziarului școlii, înscrierea în frățiile și sororitățile ce purtau numele literelor alfabetului grecesc, clubul fetelor și corul capelei.

În 1969, toate acestea s-au schimbat. Printr-un ordin judecătoresc, orașul a fost forțat să-și integreze școlile, ceea ce a condus la admiterea unui număr de elevi de culoare, cu o situație materială precară. Aproape instantaneu, au izbucnit conflicte zilnice. Elevii albi și personalul școlii au fost acuzați de către elevii de culoare și părinții acestora de rasism și de aplicare incorectă a regulilor școlare. Grant arată că manifestările de dispreț puteau fi atât directe, cât și subtile. El prezintă următoarea interacțiune între un profesor și un elev de culoare, ca fiind reprezentativă pentru schimburile de replici care aveau loc în sala de clasă:

Profesorul (către elevul de culoare): Te rog să stai jos și să nu mai vorbești.

Elevul: Nu voiam decât să văd dacă pot împrumuta un creion și o bucată de hârtie pentru testul despre care vorbeați.

Profesorul: Știi că nu ai voie să te ridici din bancă.

Elevul: Dar o să-mi dați nota 1, dacă nu am foaie pentru test.

Profesorul (ușor exasperat): Stai jos. Ar fi trebuit să ai creion și hârtie când vii la școală sau să le împrumuți înainte de oră.

Elevul (ridicând vocea): De ce vă luați de mine? Pe copiii albi care împrumută o bucată de hârtie nu-i certați.[5]

Între elevi și profesori, pe de o parte, și între elevii albi și cei de culoare, pe de alta, au apărut tensiuni. Revoltele au început în urma unei petreceri organizate de către una dintre frății în spatele școlii, după ce elevii albi le-au spus câtorva elevi de culoare: „Plecați din școala noastră". În următoarea zi de luni, câțiva dintre noii elevi au distrus cantina. Ceva mai târziu, reflectând asupra celor întâmplate, un profesor de chimie a rezumat sentimentele elevilor după cum urmează: „Elevii de culoare reacționau la modul în care erau tratați. Știți, profesorii albi par a nu da doi bani pe mine... Nu mă învață nimic. Ne dau pur și simplu să facem un conspect în fiecare zi sau ne pun să ne uităm la un film. Se întâmplă ca profesorul să facă remarce rasiste, explicite sau subtile". Ulterior, directorul școlii a sintetizat situația în felul următor: „[Școala] le-a transmis mesajul că locul lor nu era acolo".[6]

Deși situația de la liceul Hamilton a fost creată prin intermediul ordinului judecătoresc, începând cu *Elmtown's Youth* a lui August Hollingshead și *Adolescent Society* de James Coleman, cercetările demonstrează că grupurile de elevi sunt omniprezente în liceele din Statele Unite.[7] Adolescenții se adună în astfel de grupuri, iar normele grupurilor devin idealurile societății școlare.[8] Coleman scrie că structurile sociale ale școlii reproduc imaginea societății adulte – însă una distorsionată, asemănătoare cu o „oglindă de pe Coney Island".[9]

Diviziunile rasiale de la liceul Hamilton sunt și ele astfel de distorsionări ale structurii sociale adulte.

Coleman a recurs la tehnici subtile de intervievare pentru a afla de la elevi care sunt normele existente în diferite școli – investigând care erau condițiile necesare pentru a face parte din „grupul aflat la conducere". Studiul etnografic realizat mai târziu de Penelope Eckert, *Jocks and Burnouts*, arată cum se manifestau aceste norme pe holurile și în sălile de clasă ale unui liceu din afara orașului Detroit. Cele două grupuri se comportau extrem de diferit, din multe și diverse puncte de vedere. Grupul atleților purta culori pastel, în timp ce grupul chiulangiilor adopta culori închise. Cei din urmă fumau, pe când ceilalți nu. Atleții stăteau în preajma dulăpioarelor, evitând curtea școlii; chiulangii evitau dulăpioarele și își petreceau timpul în curtea școlii.[10] Între cele două grupuri se impunea o diferență fundamentală: atleții acceptau autoritatea școlii, în timp ce ceilalți o respingeau. Subliniem această diferență în cadrul teoriei noastre.

O lucrare recentă scrisă de John Bishop și Michael Bishop duce aceste observații mai departe.[11] Autorii observă că elevii care provoacă grupul aflat la conducere sunt agasați și bruscați. Elevii sunt extrem de vulnerabili deoarece își doresc să fie populari, iar acest fapt necesită acceptarea grupului aflat la conducere.[12] Iar dominația grupului conducător îi permite să ocupe spații-cheie pe care ceilalți trebuie să le străbată. În școala lui Eckert, grupul atleților domina zona dulăpioarelor de pe principalele coridoare ale instituției, în timp ce membrii grupului chiulangiilor lipseau de la ore, furișându-se în curtea școlii.[13]

De ce grupul chiulangiilor se purta astfel? O altă etnografie școlară clasică, *Learning to Labour* de Paul Willis, își propune să răspundă la aceeași întrebare.[14] Între 1972 și 1975, Willis a

studiat o școală din Anglia. Pentru Willis, școala însăși, ca instituție, întruchipează un set de norme. Aceste norme sunt transmise de către profesori, care prețuiesc ordinea și disciplina. Normele sunt totodată redate de către administrație, care sponsorizează programe de „reformare" a tineretului din clasa muncitoare. Willis a urmărit un grup de adolescenți și activitățile de zi cu zi ale acestora, în interiorul și în afara școlii. Descrierile sale redau reacțiile tinerilor față de mesajele școlii. Grupul pe care l-a urmărit se autointitula „flăcăii". Aceștia se diferențiau de „urecheați", care stăteau liniștiți și ascultau, așa cum li se spunea. Flăcăii încălcau constant regulile școlii.* Beau, fumau, perturbau desfășurarea orelor și, mai ales, le plăcea să „o facă lată" (punând la cale diverse glume proaste și renghiuri). Îmbrăcămintea lor sugera maturitatea sexuală, la fel cum faptul că fumau și beau dădea de înțeles că respingeau regulile școlii care erau făcute pentru ceilalți copii. În ziua dinaintea absolvirii, pe la prânz, flăcăii s-au îmbătat la pub, întorcându-se apoi la școală. Autoritățile școlare au refuzat să le permită să absolve. Profesorii se întrebau de ce flăcăii nu așteptaseră până în seara banchetului, ca măcar să aibă șansa de a absolvi. Însă această incapacitate de a înțelege reflectă idealurile diferite ale personalului școlii și ale flăcăilor. Dacă băieții ar fi așteptat până seara, beția nu și-ar fi îndeplinit scopul – acela de ultim renghi jucat de către flăcăi.

Există și alte etnografii care ne arată că acești flăcăi nu sunt unici. Douglas Foley, care a studiat la un liceu din West Texas,

* În original, *lads* – flăcăi, respectiv *ear'oles* – urecheați. Denumirile grupurilor sugerează trăsăturile definitorii ale acestora: vitalitate și nonconformism, în cazul primului grup, respectivobediență, în cazul celui de-aldoilea (n.t.).

ne relatează o poveste similară despre adolescenţi hispano-americani.[15] Autorul a avut ocazia să călătorească laolaltă cu câţiva *vatos* pentru a vedea un meci de fotbal care se desfăşura în deplasare.[16] Pe drum, băieţii şi-au aprins jointuri şi au vorbit despre planurile lor de a agăţa fetele din zonă şi de a provoca încăierări cu băieţii din localitate. Scopul lor era să submineze un „eveniment respectabil, din dorinţa de a sfida regulile, de a fi rebeli şi *cool*".[17] Ca şi flăcăii care utilizau regulile şcolii, ce descurajau consumul de alcool şi fumatul, drept context al isprăvilor lor, *vatos* se foloseau de interesul şcolii lor faţă de fotbal ca fundal al comportamentului lor.

Willis şi Foley consideră că faptul că atât flăcăii, cât şi *vatos* proveneau din familii din clasa muncitoare nu este o întâmplare. Pentru aceşti adolescenţi şcoala este o insultă. Singurul *vato* care a reuşit să facă şcoala măcar pe jumătate a stat de vorbă cu Foley zece ani mai târziu, în legătură cu experienţa sa din liceu. Acesta a vorbit despre furia sa şi a prietenilor săi faţă de şcoală şi de profesori, ca şi despre diviziunile sociale existente în şcoală: „Eram foarte furioşi din cauza felului în care ne tratau profesorii. Ne dispreţuiau şi nu încercau niciodată să ne ajute cu adevărat. Mulţi dintre noi erau copii foarte inteligenţi, însă nu ne dădeam seama în ce fel ne-ar fi putut fi de folos şcoala... Cred că eram genul de macho violenţi. Profesorii îi manipulau pe tocilari, făcându-i să nu mai vadă altceva în afară de şcoală şi cărţi. Era o mare discrepanţă între noi, tocilari şi atleţi".[18]

Un model identitar al elevilor și școlilor

Având în vedere aceste observații, vom utiliza procedura din capitolul 3 pentru a construi o teorie elementară cu privire la elevi și la școli. Ca și mai înainte, vom începe cu un model economic standard, adăugând cele trei componente ale identității.

Procedura: Partea 1. În cadrul modelului standard, elevul se confruntă cu costurile economice și beneficiile educației. Costurile includ prețul implicit depunerii efortului necesar învățării, ca și salariile pe care le-ar fi câștigat dacă, după liceu, ar fi intrat direct în câmpul muncii și orice alte cheltuieli. Beneficiile sunt reprezentate de salariile viitoare mai mari.

Procedura: Partea a 2-a.

Categoriile sociale. Cum se identifică elevii? Urmând titlul studiului lui Eckert, pornim de la ipoteza că există două categorii sociale: *atleți* și *chiulangii.* Conform terminologiei pe care am utilizat-o în cadrul analizei organizațiilor, am putea să-i numim totodată *insideri* și *outsideri.* Desigur, studiile legate de școli descriu mult mai multe categorii, ca și o categorie reziduală, în care sunt incluși elevi care nu se încadrează în niciun grup. Însă adăugarea acestor elemente suplimentare la analiza noastră nu ar schimba principalele concluzii ale acesteia.

În acest model, elevii au diverse caracteristici, cum ar fi venitul diferit al părinților și abilitățile sportive inegale. Elevii își aleg grupul din care vor face parte, în funcție de caracteristicile lor.

Normele și idealurile. Membrii grupului atleților trebuie să arate bine, să poarte haine adecvate și, în cazul băieților, să fie sportivi. Cei din grupul chiulangiilor trebuie să fie și să se comporte exact pe dos față de atleți. Trebuie să poarte o îmbrăcăminte diferită și să evite practicarea sporturilor. În ceea ce

privește învățătura, cei din grupul atleților, trebuie să depună un anumit efort la școală (însă nu la fel de mult ca *tocilarii*, care ar constitui o a treia categorie într-o versiune extinsă a acestei teorii). Chiulangiii nu trebuie să fie mai deloc interesați de școală.

Beneficiile și pierderile utilității identității. De vreme ce atleții au un statut social mai ridicat, un elev are o utilitate identitară mai mare pur și simplu pentru că face parte din acest grup. Însă utilitatea sa identitară depinde de cât de bine se ridică elevul respectiv la înălțimea idealului grupului. Elevul care nu se încadrează în normele grupului, însă încearcă să se integreze (ceeea ce puștii numesc uneori „aspirant"), suferă o pierdere. De asemenea, elevii câștigă sau pierd utilitate identitară, dacă efortul pe care îl depun nu corespunde idealului lor. Astfel, cei din categoria atleților pierd utilitate, dacă învață prea mult sau prea puțin. Cei din grupul chiulangiilor pierd identitate, dacă efortul depus este mai mult decât minim.

Soluția modelului ne oferă deciziile elevilor – dacă să fie atleți sau chiulangii și dacă să fie conștiincioși la școală sau nu – și deciziile administratorilor școlii de a schimba normele și idealurile. Elevii se confruntă cu un schimb compensatoriu cheie. Atunci când aleg între atleți sau chiulangii, vor pune în balanță câștigurile identității de atlet, care includ recompensele economice, și pierderile identitare rezultate din încercarea de a se integra. Există diverse idealuri în legătură cu modul în care ar trebui să se comporte atleții și chiulangiii. Prin urmare, alegerea depinde de determinarea efortului școlar.

Deși am spus că elevii „aleg" între a fi atleți sau chiulangii, modelul nostru permite ca alegerea aceasta să fie extrem de limitată. De exemplu, elevilor care nu corespund imaginii atleților din punct de vedere fizic sau social, le vine de obicei greu să se integreze. E posibil ca elevii de proveniență etnică

sau rasială diferită să nu corespundă idealului, oricât de mult și-ar dori acest lucru. Elevii care nu se ridică la înălțimea așteptărilor idealului atleților au două variante nefericite: pot alege să devină atleți, suferind consecințele alienării, sau pot deveni chiulangii.

În primul rând, modelul nostru arată că profitabilitatea economică a investiției în educație (salarii mai mari, slujbe mai plăcute) poate constitui un slab determinant al efortului depus de elevi în cadrul școlii. Elementele identitare pot avea o importanță covârșitoare. Dacă idealul atleților este greu de atins, numărul elevilor care aleg să fie chiulangii este mai mare. Depun un efort prea mic în raport cu optimul economic, iar creșterile viitoarelor salarii nu vor avea decât un efect modest. Prin urmare, modelul surprinde în mod clar fenomenul adolescenților care nu-și dau silința la școală. De asemenea, chiulangiii abandonează școala mai devreme, renunțând astfel la importantele beneficii economice potențiale.

Soluția modelului descrie totodată efectele alegerilor-cheie ale administratorilor școlii. Aceștia ar avea posibilitatea de a influența noțiunea de atlet. Pot influența idealul de *insider*, de pildă, susținând programele sportive sau alte activități. Și administratorii se confruntă cu un schimb compensatoriu. Pot încerca să modifice idealurile, astfel încât studenții care se identifică cu școala să depună mai mult efort la învățătură, ceea ce ar duce la creșterea standardelor școlare și a nivelului cunoștințelor celor care se integrează. Însă presiunile de acest fel aduc cu sine posibilitatea ca numărul studenților care se răzvrătesc, devenind chiulangii, să crească.

Modelul și dovezile: de la liceul Hamilton la liceul Shopping Mall

Validitatea modelului este susținută de studii desfășurate în cadrul școlilor, astfel că această teorie ne ajută să înțelegem motivația elevilor și educația.

La liceul Hamilton, subminarea școlii este exact ceea ce prezice modelul. Problemele de la liceul Hamilton reprezintă versiunea extremă a luptelor zilnice de a păstra ordinea în școală. Richard Everhart, ca și Willis, Foley, Lois Weiss și alții, descrie o imagine de o asemănare izbitoare a numeroaselor moduri mai mult sau mai puțin pregnante prin care elevii se afirmă în raport cu autoritatea profesorilor, subminând orele și activitățile școlare.[19] Atunci când elevii nu se identifică cu școala și nu acceptă autoritatea acesteia, procesul de învățare nu are loc.

Înainte de afluența noilor elevi, administrația școlară a liceului Hamilton își adaptase idealul, astfel încât acesta să echilibreze raportul dintre realizările școlare și eșecurile elevilor. Probabil că acest ideal fusese adecvat pentru primii elevi ai școlii, dinainte de introducerea elevilor de culoare, însă în noile condiții devenise inadecvat. Elevii de culoare nu se încadrau în idealul școlii. În loc să încerce să devină atleți, ajungeau să fie chiulangii și subminau școala. Aceasta a fost închisă în răstimpuri, uneori câteva luni în șir, de-a lungul unei perioade de câțiva ani.

Pe măsură ce școala s-a adaptat la noua sa populație, care era mai diversă, au avut loc schimbări, conform predicțiilor făcute de modelul nostru. Cluburile denumite după literele alfabetului grecesc și corurile organizate pe lângă capele au căzut în desuetudine. A apărut un nou tip de școală, caracterizată de toleranță și de dreptul elevilor de a alege.

În anii 1970, la liceul Hamilton, ca şi la alte şcoli din întreaga ţară, elevii au dobândit mai multe drepturi. Dreptul incontestabil al profesorului de a acţiona *in loco parentis* şi consensul cu privire la idealurile şcolii au ajuns să fie de domeniul trecutului. Noile reguli eliminau în mod expres autoritatea profesorilorîn impunerea standardelor şcolare şi comportamentale. Instrucţiunile privind arbitrarea, adoptate în 1972, le permiteau elevilor să înainteze plângeri „atunci când oricare membru al personalului impune intenţionat unui elev, prin comportamentul său, valorile sale etice, sociale sau politice".[20] Profesorii corectau rareori comportamentul elevilor la clasă sau în afara orelor de curs. Dacă un profesor îi cerea o explicaţie unui elev care îşi făcuse un obicei din a întârzia, unul din părinţii acestuia răspundea: „Nu-mi mai stresaţi copilul doar pentru că aveţi o obsesie tipică clasei mijlocii în legătură cu timpul".[21] Profesorii trebuiau să-şi argumenteze acuzaţiile în legătură cu copiatul sau cu alte infracţiuni comise de elevi în faţa dirigintelui, a părinţilor şi uneori chiar în faţa avocaţilor.

Elevii au dobândit dreptul de a-şi alege programa. Şcoala a introdus mai multe cursuri opţionale; doar zece din cele optsprezece credite necesare pentru absolvire se obţineau în urma frecventării cursurilor obligatorii. Deşi supravegherea formală a rezultatelor şcolare a fost eliminată, elevii au început să facă ei înşişi acest lucru. Cei interesaţi de rezultatele şcolare căutau cei mai buni profesori, iar ceilalţi îşi alegeau cursuri mai puţin dificile. Pe măsură ce şcoala a adoptat tot mai multe strategii *laissez-faire*, problemele s-au atenuat. Învăţătura a câştigat din nou teren, însă nu se mai aplicau standardele anterioare.

Această nouă şcoală, descrisă de Grant, a fost comparată cu imaginea compozită a liceului american, prezentată de Arthur Powell şi de coautorii săi în *The Shopping Mall High School*. Se pare că liceul din anii 1980 şi 1990 pe care îl descriu

aceştia nu este doar rezultatul schimbărilor sociale din anii 1960, cum s-a întâmplat cu liceul Hamilton.[22] Este totodată rezultatul continuei democratizări a şcolilor din Statele Unite, care începuse ceva mai devreme, pe la începutul secolului. Unul dintre aspectele acestei schimbări a fost introducerea programei axate pe „abilităţile necesare vieţii", destinate elevilor care nu intenţionau să meargă la colegiu şi despre care se spunea că „se pregăteau pentru viaţă".[23]

Modelul nostru redă imaginea acestui nou liceu, definit de relaţia cu mallul. Într-o varianta amplă a modelului pe care l-am descris, şcoala poate alege, însă nu poate impune, un ideal uniform. În schimb, ca şi cumpărătorii de la mall, elevii au posibilitatea de a-şi alege idealurile pe care le doresc. Dacă vrei să faci parte dintr-o formaţie, există o formaţie pentru asta; dacă vrei să fii tocilar, există clase pentru avansaţi şi un club de şah; şi dacă vrei să nu înveţi nimic, există ore şi pentru aşa ceva. Powell şi coautorii dau exemple de profesori care au semnat un tratat cu studenţii lor în mod implicit: ,,Eu nu predau, iar tu nu înveţi". Orele de acest fel fac timpul să treacă mai repede, fiind uneori chiar distractive. Oferindu-le elevilor posibilitatea de a alege, şcoala le permite mai multora dintre aceştia să se simtă ca nişte *insideri*, evitând astfel perturbările. E posibil ca liceul de tip shopping mall să fie un loc fericit sau nu, însă cu siguranţă este unul iresponsabil. În viziunea celor mai mulţi reformatori din domeniul educaţional, datoria liceului nu este să le dea elevilor ceea ce vor: datoria acestuia este să le spună de ce au nevoie. În schimb, conform acestei perspective dezaprobatoare, liceele publice îşi apropriază obiectivele elevilor. Majoritatea acestora nu pun o valoare prea mare pe realizările şcolare. Criticii din domeniul educaţiei cred că aceasta este cauza majoră a mediocrităţii şcolilor din Statele

Unite. Drept dovadă, citează performanțele slabe ale școlilor americane la concursurile internaționale.

Școlile miraculoase și reforma educațională

Există câteva școli care au fost pe larg studiate ca exemple de succes ale diferitelor tipuri de reformă școlară. Vom supune modelul nostru la încă un test, observând în ce măsură aceste școli, care sunt atât de neobișnuite și speciale, se încadrează în modelul nostru, în raport cu elementele răspunzătoare pentru succesul sau eșecul școlilor.

Să începem cu reformele introduse la școlile generale și la gimnaziul Central Park East, din orașul New York. Succesul acestor școli este incontestabil. În East Harlem, un cartier în care e mai probabil ca tinerii de optsprezece ani să meargă la închisoare decât la colegiu, liceul (CPESS) are o rată de abandon aproape egală cu zero; 90% dintre absolvenți merg la colegiu.[24] Diferențele față de școlile învecinate sunt atât de mari, încât nu pot fi explicate prin intermediul prejudecăților unor părinți neobișnuit de îngrijorați cu privire la selecție.

Studiile sugerează că succesul rezidă în identificarea elevilor și a profesorilor cu școala și cu idealurile școlare ale acesteia. Această identificare nu este accidentală. Încă de la început, administratorii școlii și-au propus să creeze un nou tip de școală, definită de un puternic simț al comunității. Școlile constituie un refugiu pentru elevii care provin din cartiere disfuncționale, izolându-i într-o lume socială diferită. Importanța creării unei noi categorii sociale este evidentă pentru Deborah Meier, fondatoarea școlii, care afirmă: „Ne-am angajat în mod deschis și direct să fim diferiți".[25]

Pedagogia şi procedurile neobişnuite constituie fundamentul identităţii de grup a şcolilor. Programa este generată chiar de ideile elevilor. La CPESS, ideile sunt examinate sistematic, utilizând „Cele Cinci Obiceiuri ale Minţii". Aceste cinci obiceiuri impun adresarea unor întrebări la care se caută răspunsuri: „Cum ştim ceea ce ştim?" „Cine vorbeşte?" „Care este lanţul cauzal?" „Cum ar fi putut fi lucrurile diferite?" şi „Cui îi pasă?".[26] Celelalte practici ale şcolii îi ajută pe elevi să se identifice unii cu alţii şi cu şcoala. Aceasta este mică şi are clase reduse ca număr de elevi. Structura claselor este concepută astfel încât să încurajeze familiaritatea dintre elevi şi profesori. Profesorii se ocupă de aceeaşi clasă de elevi pentru mai mult de un an şcolar, iar la clasele mai mari, predau mai multe discipline aceloraşi elevi, neexistând un profesor specializat pe fiecare materie, ca la majoritatea liceelor. Procesul de instruire pune accent pe ideile, prezentările şi proiectele elevilor, ca şi pe discuţiile ample, cu caracter deschis, dintre profesori şi părinţi: toate aceste măsuri sunt concepute astfel încât să îi facă pe toţi elevii să aibă un sentiment de apartenenţă, ca şi când ar alcătui o mare familie.

Lucrarea *School Power* de James Comer redă un alt exemplu de reformă şcolară bazată pe identitate.[27] Comer descrie situaţia pe care a găsit-o la sosirea sa la Şcoala Generală Baldwin, într-o zonă defavorizată din New Haven, Connecticut, drept „şocantă". Profesorii erau incapabili să impună ordinea. Copiii nu aveau stare: ţipau, urlau, insultau profesorii şi se jigneau unii pe alţii.[28] Cinci ani mai târziu, sub conducerea lui Comer, a fost instituită domnia ordinii. Pe coperta cărţii *School Power* se poate vedea o sală de clasă, în care toţi elevii sunt îngrijit îmbrăcaţi. Stau în bănci, zâmbitori şi cu mâinile ridicate.[29]

Comer spune că și-a dat seama că programul său reușise când a văzut un elev care a pus capăt unei bătăi ce se iscase la locul de joacă, spunând: „Nu facem așa ceva în această școală".[30] Copilul învățase că există un *noi* cu care elevii se identificau, asociind grupul respectiv cu normele școlii lor. Cum se dobândise această identitate? Comer a lucrat cu toate cele patru segmente fundamentale ale școlii – elevi, profesori, administratori și părinți – pentru a se asigura că fiecare dintre acestea înțelegeau obiectivele celorlalte. Și-a dat seama, după cum indică observațiile lui Willis, Foley și ale altora, că e posibil ca o mare parte din furia îndreptată către școală să fie consecința scindărilor sociale din lumea adultă exterioară. Drept urmare, Comer s-a străduit din răsputeri să încurajeze participarea părinților. Profesorii au stabilit numeroase consultații cu părinții fiecărui copil pentru a-i ajuta să înțeleagă că profesorii erau aliații, nu dușmanii odraslelor lor.

Totodată, procesul disciplinar de la Baldwin a fost conceput astfel încât să cultive internalizarea valorilor școlii, după cum demonstrează soluționarea incidentului provocat de furia unui elev de clasa a V-a. Băiatul a fost sancționat pentru că atacase un copil mai mic cu cureaua. În loc să îl pedepsească pur și simplu pe cel care încălcase regulile, profesoara, care era instruită să identifice cauzele abaterilor comportamentale, a reușit să afle de la el că era supărat din cauza faptului că tatăl său nu primise permisiunea de a ieși din închisoare pentru a petrece Crăciunul împreună cu familia. Profesoara l-a ajutat să-i scrie o scrisoare tatălui său, făcându-l totodată să înțeleagă că, dacă avea probleme, nu era îndreptățit să se răzbune pe alți copii.[31] Cu alte cuvinte, copiii învățau nu doar să citească, ci și că trebuie să respecte regulile. Prin opoziție cu liceul de tip Shopping Mall, programul Comer promovează activ o identitate și norme care prețuiesc învățarea și școala.

După unii, școlile în care se predau doar Cunoștințe Fundamentale se află la celălalt capăt al spectrumului reformei școlare. Însă vom vedea că metoda lor este similară. În aceste școli, programa este alcătuită din „cunoștințele fundamentale", pe care pedagogul reformist Donald Hirsch susține că trebuie să le dețină toată lumea. Programa este utilizată pe post de concept unificator, „promovând o comunitate de învățăcei, ce include atât adulți, cât și copii".[32] Abordarea structurată a cunoștințelor este asociată cu atitudini la fel de stricte și în raport cu alte aspecte comportamentale. La școala Parker (Colorado), instituție cu finanțare mixtă, publică și privată, în care se predau cunoștințe de bază, se aplică un cod vestimentar strict: se stipulează că până și șosetele „trebuie să aibă o culoare care să se asorteze cu uniforma școlară, subliniindu-se că perechea respectivă de șosete trebuie să aibă aceeași nuanță". Și disciplina este la fel de strictă: elevii și părinții trebuie să semneze un acord prin care se angajează să respecte codul școlii.[33] Acesta este încă un exemplu cu privire la modul în care disciplina definește comunitățile.[34]

Deși pedagogia care pledează pentru Conoștințele Fundamentale este opusul celei aplicate de CPESS și Coaliția Școlilor Fundamentale a lui Theodore Sizer*, toate se bazează pe aceeași teorie a motivației. Școlile de succes construiesc activ identitățile elevilor și normele destinate acestora. Una din școlile de acest fel le spune elevilor că trebuie să fie disciplinați, ceea ce include stăpânirea unei programe structurate, însă și asortarea șosetelor. O altă școală își îndeamnă elevii să gândească independent, de la executarea proiectelor individuale până la practicarea sistematică a Celor Cinci

* Theodore Sizer (1932-2009), conducător al reformei educaționale din S.U.A., inițiate în anii '70 (n.t.).

Obiceiuri ale Minții. În fiecare dintre cele două cazuri, deși în mod diferit, școlile și-au asumat responsabilitatea de a le spune elevilor cine sunt și cum ar trebui să se comporte. CPESS reușește acest lucru prin crearea sentimentului că școala reprezintă o mare familie. Comer povestește în ce fel a muncit la școala generală Baldwin pentru a crea aceleași sentimente, colaborând cu toate cele patru segmente constituente ale școlii. Și de vreme ce identitatea este îndeaproape legată de îmbrăcăminte și înfățișare, în opinia noastră nu e o coincidență că o școală în care se predau Cunoștințe Fundamentale stabilește reguli chiar și pentru felul șosetelor pe care le poartă elevii.

Descrierile acestor școli și modul lor de funcționare nu explică în detaliu motivul pentru care au reușit să-și atingă obiectivele. În principal, aflăm ce au făcut și de ce (e posibil să dăm dovadă de lăcomie, din dorința de a ști mai mult), însă nu ni se spune ce gândeau elevii. Însă Coleman, urmat de Bishop și Bishop, sugerează o explicație cu privire la motivul pentru care aceste reforme au funcționat atât de bine: schimbările așteptărilor elevilor de la clasă, și probabil nu numai, au avut un efect secundar. Acestea au modificat felul în care membrii grupurilor conducătoare considerau că trebuie să se poarte. La rândul său, acest fapt a influențat comportamentul elevilor unii față de ceilalți – inclusiv față de cine era sau nu, agasat sau bruscat.

Școlile particulare în comparație cu cele publice

Teoria noastră surprinde totodată diferențele majore dintre școlile particulare și cele publice din Statele Unite. Autorii lucrării *Shopping Mall High* și numeroși alți critici ai domeniului

educațional au ridiculizat școlile publice deoarece acestea nu reușesc să își învețe elevii cum ar trebui să se comporte. Prin contrast cu aceștia, Anthony Bryk și coautorii citează o declarație privind filozofia școlară, aparținând școlilor catolice. Aceasta descrie claritatea așteptărilor instituțiilor în cauză: elevul „trebuie să fie definit de o serie de caracteristici: să fie competent din punct de vedere intelectual, ...afectuos, ...de încredere, ... [și] să aibă simțul dreptății".[35] Fiecare dintre trăsăturile dezirabile este descrisă în detaliu.

Ce proceduri facilitează cultivarea acestor norme? Profesorii își asumă colectiv responsabilitatea cu privire la construirea caracterului elevilor. Profesorul ideal dintr-o școală catolică trebuie să se implice în numeroase aspecte ale vieților elevilor.[36] E posibil ca un profesor care predă engleză dimineața să devină consilier la prânz sau antrenor de fotbal după amiază.[37] Există o amplă participare la activitățile școlare, inclusiv la cele atletice și religioase, numărul elevilor care fac parte din echipele sportive fiind unul mult mai mare decât în alte școli, scopul fiind acela de a cultiva sentimentul comunitar. Comunitatea de acest fel influențează idealurile grupurilor dominante, contracarând totodată înclinația de a-i brusca pe ceilalți elevi.

Își educă școlile catolice elevii mai bine? Desigur, nu putem avea o certitudine în acest sens, deoarece e posibil ca părinții care își trimit copiii la astfel de școli să fie diferiți de alți părinți din diverse puncte de vedere, care nu pot fi observate statistic. Ceea ce știm e că printre elevii de la școlile catolice probabilitatea abandonului școlar este mult mai redusă, iar șansele ca aceștia să urmeze un colegiu cu o durată de patru ani sunt mult mai mari. Un studiu realizat de Joseph Altonji, Todd Elder și Christopher Taber a încercat să descrie prejudecata de selecție, studiind un grup de elevi care frecventaseră o școală catolică până în clasa a VIII-a, unii dintre ei continuând ulterior

să frecventeze un liceu catolic, iar alții optând pentru școli publice.[38] Din toate punctele de vedere, cele două grupuri fuseseră similare până la începerea liceului. Însă cei care continuaseră să meargă la școli catolice aveau o șansă de absolvire și de frecventare a colegiului considerabil superioară.[39]

Datele statistice neprelucrate, rezultate în urma studierii acestui grup, redau o imagine clară. Până în clasa a X-a, cincisprezece procente dintre cei care optaseră pentru școli publice au abandonat liceul, în comparație cu doar două procente dintre cei care au continuat să frecventeze școli catolice. Aceleași diferențe se aplică și în cazul unui subgrup minoritar urban.[40] Se pare că, odată ce intrai la o școală catolică, nu ți se mai permitea să pleci până la absolvire.[41]

Rasa și școlarizarea

Am vorbit deja despre diferențele rasiale în cadrul acestui capitol. Există trei statistici care indică profunzimea problemei rasiale în educația americană. Probabilitatea ca elevii de culoare să abandoneze liceul este cu cincizeci de procente mai mare.[42] Șansele ca aceștia să devină licențiați sunt cu patruzeci de procente mai mici.[43] La testul național standard de evaluare (Evaluarea Națională a Progresului Educațional), punctajele medii ale elevilor de culoare, la matematică și la citire, sunt mai scăzute decât aceleași punctaje medii ale elevilor albi, redând aproape o întreagă deviație standard.[44] De ce sunt atât de mari și persistente aceste diferențe?

Modelele economice standard privind educația sugerează trei motive. Mai întâi, dacă elevii afro-americani, care au aceleași abilitățiica și elevii albi, câștigă salarii mai mici decât cei din urmă, rezultă că primii sunt mai puțin motivați să

obțină rezultate școlare bune.[45] În al doilea rând, dacă școlile din cartierele afro-americane au resurse mai reduse, din nou, motivația elevilor de a învăța este mai scăzută. E posibil ca un elev să muncească din greu pentru a obține rezultate bune, însă dacă laboratorul de chimie nu este dotat corespunzător, va fi dificil ca acesta să deprindă metodele științifice adecvate. În al treilea rând, din punct de vedere istoric, părinții afro-americani au avut un acces redus la educație, ceea ce îi împiedică să își ajute copiii în ceea ce privește școala.

Toți acești trei factori au un rol în diferența dintre rezultatele școlare ale elevilor albi în comparație cu cei de culoare. Însă observarea atentă a situației existente în școli sugerează că există un al patrulea motiv. Adesea rutina și programa școlară transmit elevilor negri că ceva nu e în regulă cu ei și cu mediul din care provin. Lisa Delpit ne oferă un exemplu grăitor și subtil, legat de felul în care prezumția profesorilor privind superioritatea englezei standard îi poate (din neatenție) insulta pe copiii afro-americani. La o oră de citire, o fată citește propoziția „Ieri i-am spălat hainele fratelui meu", pronunțând „Ieri îi spălai țoalele lu' frati-meo". Profesoara o corectează. Însă eleva a facut ceva mult mai complicat decât simpla lectură a enunțului: a tradus pasajul în propriul ei dialect. În loc să fie lăudată, i se spune că a greșit.[46]

Există un alt incident care e mai puțin subtil, însă surprinde, și de data aceasta la nivel microcosmic, genul de interacțiune care, repetată din când în când, îi face pe elevii afro-americani să simtă că există o diferență între *noi și ei* – cei care conduc școlile. Berkeley, California, este unul dintre cele mai liberale și, din anumite puncte de vedere, cele mai integrate orașe din Statele Unite din punct de vedere rasial. Prin urmare, studiul lui Ann Ferguson, bazat pe participare și observație, realizat într-o școală gimnazială din Berkley, este extrem de relevant.[47]

În această școală, populația este de două feluri: cei care provin din familii cu venituri ridicate, în mare parte elevi albi și asiatici din Hills, și cei care provin din familii cu venituri mai mici, în special elevi de culoare și hispanici din zona Flats. Copiii din Flats și cei din Hills nu înțeleg în același mod noțiunea de comportament adecvat. Profesorii și administratorii școlii, care consideră că este de datoria lor să mențină ordinea, împărtășesc în principal standardele comportamentale ale celor din zona Hills: în opinia lor, copiii din zona Flats sunt „răi", motiv pentru care sunt aspru pedepsiți.

Drept exemplu, Ferguson relatează următorul incident, care ar fi comic, dacă repetarea sa frecventă nu l-ar face să devină de fapt tragic. Ferguson se află pe scări și stă de vorbă cu directorul adjunct, însă acesta din urmă este distras de un grup de fete aparținând unei minorități, care vorbesc tare, în timp ce se îndreaptă spre o altă clasă. Una dintre copile nu îl observă și continuă să vorbească. Directorul adjunct o întreabă: „Așa trebuie să te comporți pe holurile școlii?", iar apoi îi ordonă să coboare scările și să le urce din nou. Fata se execută, plină de afectare și totodată cu o tușă de umor. Directorul adjunct consideră că acest comportament este lipsit de respect (ceea ce nu e exclus) și o trimite să îl aștepte în biroul său pentru tot restul zilei.[48] Ce s-a întâmplat în acest caz? Conform limbajului nostru, utilizat mai devreme, directorul adjunct, care e un *insider*, a cărui misiune este aceea de a păstra ordine în școală, nu vede umorul elevei care subminează ordinea, afirmând, chiar și pentru un moment, că e un *outsider* ce nu îi respectă în întregime autoritatea.

Ferguson crede că un copil alb ar fi fost tratat altfel: directorul adjunct nu ar fi considerat că discuția sonoră era neregulamentară. Șansele ca un copil alb, care se potrivește mai bine idealului de *insider* al școlii, să aibă o reacție obraznică ar

fi fost mai scăzute. Iar probabilitatea ca directorul adjunct să aplice o pedeapsă severă ar fi fost mai mică. E posibil ca în cazul unui copil alb, pe care îl consideră un *insider*, să perceapă aceeași neobrăzare ca fiind amuzantă. Oare o pedepsește pe fată deoarece crede că aceasta se afirmă ca *outsider*? Cine știe? Astfel de neînțelegeri minore se întâmplă în mod frecvent în școala sa.

Este greu de crezut că astfel de incidente afectează sentimentele elevilor față de școala lor și conturează normele grupurilor conducătoare? Nu avem certitudinea că astfel de incidente produc o „cultură opozițională" printre elevii de culoare; însă știm cu siguranță că diferența dintre performanțele elevilor de culoare și ale celor albi este semnificativă, iar numărul tinerilor afro-americani aflați în închisoare este disproporționat de mare. Mai exact, știm totodată că liceul Berkeley este marcat de tensiuni rasiale și anumite părți ale școlii au fost incendiate în mod deliberat.

Teoria noastră privind modul în care școlile se raportează la diversitate sugerează, de asemenea, o soluție cu privire la un curios paradox empiric. Dacă elevii de culoare sunt furioși față de cultura școlară, am putea crede că au atitudini mai puțin favorabile față de școală decât elevii albi. Însă dovezile demonstrează contrariul. Philip Cook și Jens Ludwig arată că, în comparație cu albii non-hispanici, negrii au cam aceleași așteptări cu privire la realizările educaționale (absolvirea liceului, a colegiului și așa mai departe) și cam aceeași frecvență școlară și procentaj la nivelul efortului depus.[49] Am raportat răspunsurile studenților la câteva dintre întrebările prezente în sondajul efectuat asupra unui lot arbitrar de subiecți, de către Ministerul Muncii din Statele Unite, denumit *Liceul și dincolo de el.* Rezultatele arată că elevii de culoare au, de fapt, atitudini mai bune față de școală decât elevii albi. În medie, în

comparație cu albii, probabilitatea ca afro-americanii să „urască" orele de engleză sau de matematică este mai mică, șansele ca aceștia să considere că spiritul școlar este „excelent", să mărturisească că au o „atitudine pozitivă față de sine" și să „le placă să studieze mult la școală", sunt mai mari.[50] Aceste rezultate par paradoxale, având în vedere diferența semnificativă și persistentă dintre punctajele obținute de albi și negri la teste.

Teoria noastră oferă o posibilă explicație a motivului pentru care afro-americanii par a avea atitudini mai bune față de școală decât albii, însă cu toate acestea au un punctaj mai scăzut la teste. În general, negii și albii frecventează școli diferite. Școlile își adaptează programa și idealurile în funcție de elevi. Ce ar trebui să citească aceștia – Ernest Hemingway sau Toni Morrison? Probabil că școlile care au o populație alcătuită cu precădere din elevi de culoare (sau albi) se vor adapta la gusturile elevilor. Drept urmare, există șanse ca elevii afro-americani să „urască" mai mult orele de engleză și matematică în școlile predominant albe decât în școlile dominate de negri, reversul fiind valabil și în cazul elevilor albi. Calculele noastre au indicat cu exactitate valabilitatea acestui tipar. Într-adevăr, probabilitatea ca afro-americanii din școlile predominant albe să urască engleza și matematica mai mult decât albii din școlile dominate de afro-americani era mai mare.[51] În mod simetric, elevii albi care frecventau școli cu o populație aproape exclusiv de culoare aveau șanse mai mari de a respinge engleza; de asemenea, probabilitatea ca aceștia să urască matematica în raport cu colegii lor de la școlile cu elevi exclusiv albi era mai ridicată (deși acest rezultat nu a fost semnificativ din punct de vedere statistic).[52]

Economia identității, cererea și oferta educațională

Cererea educațională. În acest capitol ne concentrăm asupra motivațiilor elevilor. Economiștii au înțeles de multă vreme că motivațiile elevilor nu sunt de natură pecuniară. Economia identității ne obligă să specificăm natura acestor motive, oferindu-ne o serie de întrebări pentru a le descoperi. Cum se percepe un elev în cadrul școlii – din ce categorie socială face parte? Ce crede că ar trebui să facă la școală – care sunt normele și idealurile sale? Și care sunt pierderile inerente, dacă se abate de la normele respective? Răspunsurile la aceste întrebări joacă un rol esențial în determinarea cererii educaționale, adică a duratei de frecventare a școlii de către elevi. Deoarece școlarizarea este unul dintre determinanții majori ai câștigurilor viitoare, cererea educațională determină în ultimă instanță atât nivelul, cât și distribuția veniturilor.

Oferta educațională. Educația formală se desfășoară în mare parte în școli, instituție care reprezintă o formă de organizație. Capitolul precedent ne-a demonstrat că identitatea și motivația profesorilor și administratorilor sunt de asemenea esențiale în raport cu succesul unei școli. Prin urmare, economia identității ne oferă totodată o înțelegere mai profundă a ofertei educaționale. În urma observării situațiilor existente în cadrul școlii, se poate spune că nu doar nivelul resurselor alocate acestora determină eficiența ofertei, ci și modul de utilizare a acestora.

De pildă, s-a acordat o mare atenție calității profesorilor. Steven Rivkin, Eric Hanushek și John Kain au descoperit, într-un studiu care continuă opera precedentă a lui Hanushek, că procesul de învățare a elevilor diferă semnificativ în funcție de profesorii acestora.[53] Utilizând un amplu set de date cules

în Texas, bazat pe compararea elevilor și a profesorilor, cei trei au ajuns la concluzia că unii profesori erau în mod repetat mai eficienți decât alții. Autorii au concluzionat nu numai că profesorii de înaltă calitate sunt esențiali în reușita educațională, ci și că diferența dintre punctajele testelor susținute de elevii care proveneau din familii cu venituri mari, respectiv mici ar putea fi substanțial redusă, dacă elevii din ultima categorie ar avea profesori mai buni.[54] Analiza noastră sugerează un posibil motiv al descoperirilor privind importanța profesorilor: e posibil ca unii dintre profesori să fie mai eficienți în ceea ce privește conducerea claselor, astfel încât elevii se identifică cu aceștia și cu școala. Desigur, același lucru este valabil și în cazul administratorilor. Deborah Meier și James Comer au fost eficienți nu doar pentru că au găsit o soluție miraculoasă pentru îmbunătățirea rezultatelor scăzute ale elevilor. Cei doi, laolaltă cu personalul pe care îl conduceau, au fost totodată neobișnuit de eficienți în schimbarea concepțiilor de sine ale elevilor. În acest sens, miracolele pe care le-au creat au fost posibile datorită unor resurse bogate, exploatate într-un mod specific.

Desigur, miracolele depind, de asemenea, de identificarea profesorilor și a administratorilor cu școala și misiunea acesteia. La CPESS, elevii și directorul se identificau cu obiectivele școlii – obiective pe care ei înșiși le creaseră. Profesorii și administratorii implicați, de la școlile catolice descrise de Anthony Bryk și de colegii acestuia, contrastează cu profesorul tipic detașat, descris în lucrarea *Shopping Mall High*. Astfel, e posibil ca măsura în care profesorii se identifică cu misiunea școlii lor să fie la fel de importantă ca diferențele existente la nivelul motivației elevilor, în explicarea breșei dintre școlile catolice și cele publice. Inspirându-se din lecțiile capitolului precedent, un profesor care se consideră a fi *insider* se va implica mai mult, depunând un efort mai mare, în vreme ce un profesor care se simte *outsider*, precum Mike din descrierea lui Studs

Terkel, va depune un efort scăzut, fiind posibil să creeze probleme şi altor profesori, ca şi administraţiei şcolii.

Identitatea, obiectivele şcolare şi alegerea şcolii

Dând curs unei prejudecăţi tipice economiştilor, am pornit de la ipoteza că obiectivul unei şcoli este reprezentat de maximizarea abilităţilor şi veniturilor viitoare ale elevilor. Însă deprinderea abilităţilor este doar unul dintre obiectivele şcolilor şi ale părinţilor care le aleg. De exemplu, şcolile religioase plasează adesea obiectivele economice pe locul secund, în favoarea scopurilor religioase. E posibil ca misiunea fundamentală a unei şcoli să fie separarea celor mântuiţi de cei damnaţi, după cum sugerează directorul din etnografia lui Allen Peshkin, care se ocupă de Şcoala Baptistă Bethany: „Mulţimile diavolului umblă să ne înhaţe copiii".[55] O dorinţă similară de realizare a unei distincţii motivează şi instituţiile şcolare private, care funcţionează pe bază de vouchere,* fondate (ilegal), ca urmare a procesului *Brown contra Comitetului Educaţinal din Topeka, Kansas*.[56]** Obiectivele şi programele şcolilor publice sunt stabilite de comitete şcolare alese în urma unui vot: drept urmare e posibil ca natura acestor şcoli, idealurile lor să derive din economia politică a unei comunităţi. De asemenea, şcolile cu finanţare publică şi privată se adresează unei anumite comunităţi din cadrul unei jurisdicţii. Desigur, şcolile la domiciliu constituie prin definiţie un mediu şcolar personalizat.

* Certificatguvernamental, folosit pentru a acopericheltuielile aferente taxelorşcolare, impuse de frecventarea unei instituţii private (n.t.).

** În urma acestui proces (1954), Curtea Supremă a Statelor Unite a declarat neconstituţionalelegilecare instituiau fondarea unor şcoli separatepentru albi şi negri (n.t.).

Toate aceste exemple sugerează că identitatea și obiectivele școlare joacă un rol major în dezbaterea privitoare la alegerea școlii. Însă chiar și în cazul întrebării mai restrânse – care își propune să afle dacă alegerea școlii este determinantă în raport cu performanțele elevilor, identitatea ocupă o poziție centrală. Părinții vor alege școala în funcție de misiunea acesteia, astfel încât elevii din școlile de acest tip vor fi în mare parte *insideri*. Iar *insiderii* vor avea rezultate școlare mai bune, în măsura în care acestea sunt promovate de către școală.

Partea a treia | Sexul și rasa

7 | Genul și munca

DOAR ȘAPTE PROCENTE DINTRE asistentele medicale din Statele Unite sunt bărbați. Există atât de puțini bărbați în domeniul asistenței medicale, încât oamenii utilizează sintagma „asistent masculin" pentru a-i descrie. Sintagma nu descrie doar o anomalie statistică; totodată dezvăluie o contradicție socială, pe care oamenii o recunosc și o discută. În filmul *Meet the Parents*, aceasta produce consternarea, în momentul în care fiica aduce acasă un asistent masculin, prezentându-l ca pe potențialul său viitor soț. În domeniul asistenței medicale, există grupuri de susținere care se adresează bărbaților; Publicația *Male Nursing Magazine* promovează școli de asistență medicală „prietenoase cu bărbații", oferindu-le acestora indicii în legătură cu modul de a se descurca într-o profesie dominată de femei.

În ceea ce privește predominanța bărbaților sau a femeilor, asistența medicală nu reprezintă excepția, ci regula. În general, bărbații și femeile din Statele Unite au ocupații diferite. Segregația ocupațională este una dintre cele mai persistente caracteristici ale pieței americane de muncă. De la începutul secolului XX până de curând, în 1970, două treimi dintre femeile (sau bărbații) din Statele Unite ar fi fost nevoiți să-și schimbe locurile de muncă pentru a egaliza distribuția genurilor la nivel profesional. Între 1970 și 1990 segregația ocupațională a înregistrat o scădere; cu toate acestea, chiar și în 1990, peste jumătate (53%) dintre bărbați sau femei erau nevoiți să-și schimbe slujbele în scopul obținerii unei distribuții egale.[1]

Prin ce se explică existența și natura tendințelor din domeniul segregației ocupaționale? Economiștii studiază femeile și bărbații în raport cu piața muncii de decenii întregi. Economia identității face un pas înainte, amplificând teoriile actuale – a avantajului comparativ, a discriminării bazate pe gusturi și a discriminării statistice, pe care le vom descrie în cele ce urmează. Identitatea descrie tendințele segregației ocupaționale, permițându-ne să evaluăm strategiile. În special, putem studia întregul spectru al legii privind discriminarea sexuală.

Și de data aceasta, fundamentul teoriei noastre este constituit de distincția dintre norme și gusturile comune. E posibil ca angajații individuali să prefere anumite tipuri de muncă, să fie adepții unei anumite sarcini sau să aibă un talent deosebit într-un domeniu specific. Însă în cadrul teoriei noastre, se consideră că anumite locuri de muncă sunt adecvate pentru femei și altele pentru bărbați. Acestea sunt normele ocupaționale. De exemplu, în preajma anului 1970, normele stipulau că bărbații *ar trebui* să fie cei care aduc pâinea în casă, muncind în domenii precum construcțiile, ingineria și contabilitatea; în cazul în care munceau, femeile *trebuiau* să fie asistente medicale, profesoare și secretare.

Modelul nostru identitar este rezultatul observației. Cercetătorii au studiat case de avocatură, spitale, fabrici și magazine; felurile în care oamenii își descriu munca și sentimentele pe care le au în legătură cu slujbele lor; ca și modurile în care reacționează față de cei care adoptă profesii neconvenționale.

Locurile de muncă au denumiri specifice. Există slujbe pentru bărbați și slujbe pentru femei.[2] Astfel *femeie inginer nuclear* și *femeie marinar* par a fi contradictorii, la fel ca și *asistent medical* și *secretar*. Aceste denumiri sunt justificate parțial de presupusele calități ale bărbaților și ale femeilor. Se consideră că

femeile sunt „afectuoase" și „răbdătoare", calități care le fac să fie potrivite pentru slujbe precum aceea de învățătoare și asistentă medicală; pe vremurile când torsul era o ocupație importantă, se spunea că au „degete agile". Prin contrast, calitățile asociate bărbaților îi califică pentru funcții precum aceea de administrator, doctor sau pilot.

Fie că adecvarea se bazează sau nu pe diferențe reale, aceste asocieri afirmă stereotipuri legate de ceea ce ar trebui să facă bărbații și femeile. Astfel, de exemplu, opinia conform căreia femeile sunt, din punct de vedere biologic, mai puțin potrivite pentru slujbe în domeniul științei și al ingineriei nu este doar o ipoteză inocentă care trebuie verificată de statisticieni abili. O afirmație de acest gen este rezultatul confuziei care umbrește ocupații de acest fel, considerându-le a fi adecvate doar bărbaților. Această opinie subliniază codul social care a împiedicat generații întregi de femei să urmeze o carieră științifică. Oricare ar fi diferențele biologice, simpla ipoteză care afirmă existența acestor diferențe conferă un temei economic pentru ceea ce se numește discriminare statistică, care, după cum vom vedea mai târziu, este ilegală.

Retorica privitoare la schimbările suferite de anumite profesii, prin trecerea de la dominația masculină la cea feminină, demonstrează, o dată în plus, preponderența asocierilor dintre gen și profesie. De exemplu, în timpul celui de-al Doilea Război Mondial, pentru a deveni acceptată din punct de vedere social, recrutarea femeilor în slujbe care se adresau în mod tradițional bărbaților, era însoțită de o propagandă oficială și de literatură populară, în care femeile erau descrise lucrând în fabrici fără a-și pierde feminitatea.[3] Pe lângă acest fapt, starea de necesitate impusă de război a contribuit la trecerea cu vederea a încălcării normelor obișnuite privind genul.

Studiile etnografice arată că oamenii continuă să perceapă anumite profesii ca fiind adecvate pentru bărbați, iar altele pentru femei. Cei care încalcă aceste norme au adesea o poziție ambivalentă cu privire la munca lor, fiind subiectul hărțuirii și chiar al violenței. La începutul anilor 1990, antropologul Jennifer Pierce a petrecut cincisprezece luni lucrând într-un post de asistent al unui avocat, în cadrul unei case de avocatură din San Francisco Bay Area, înregistrând dinamica legată de concepțiile privind slujbele masculine și feminine la locul de muncă.[4] Avocatele doreau să se considere femei, însă se confruntau cu o dilemă. A fi un bun avocat însemna să te comporți ca un „bărbat". Trebuia să fii „ca Rambo", „să nu iei prizonieri", „să câștigi în stil mare" și „să fii tare". Într-un scheci difuzat în perioada Crăciunului, Michael, partenerul masculin, este portretizat ca simțindu-se confortabil cu autoritatea pe care o are. Prin contrast cu acesta, un alt partener, de data aceasta o femeie pe nume Rachel, nu este capabilă să se hotărască dacă „să fie bărbat sau femeie".[5]

Numeroși scriitori descriu hărțuirea cu care se confruntă femeile atunci când ocupă slujbe „de bărbați". Uneori, bărbații reacționează violent față de colegele lor. Astfel de reacții dezvăluie emoții care nu se explică prin simpla neplăcere de a lucra cu femei, despre care s-a vorbit în teoriile anterioare asupra discriminării. Sociologul Irene Padavic furnizează o descriere rezultată în urma unei experiențe proprii, trăită în perioada în care a lucrat într-o companie energetică, ca manipulator de cărbuni.[6] La scurt timp de la începerea muncii, colegii săi au asaltat-o fizic, izbind-o de colo-colo și încercând să o împingă pe banda de transmisie ce transporta cărbunele. Bărbații au spus că a fost doar o glumă.

Procesul intentat companiei Eveleth Mines din Minnesota pentru hărțuire, oferă detalii suplimentare revelatoare. În august 1988, angajatele Lois Jenson și Patricia Kosmach au intentat un proces civil colectiv, invocând Articolul VII din Legea Drepturilor Civile. Au acuzat compania de hărțuirea la care fuseseră supuse de colegii de muncă, după ce ele și alte femei au început să lucreze în mine. Cazul a trecut prin trei curți de justiție. Curtea de Apel a rezumat mărturia femeilor după cum urmează:

> S-au găsit postere și graffiti cu conținut sexual explicit pe pereți și în zona cantinei, a magaziilor de unelte, vestiarelor, pupitrelor și birourilor. Astfel de materiale au fost găsite în vehiculele femeilor, în lifturi, la toaletele pentru femei, în corespondența internă și la avizierele companiei. ... Femeile au raportat incidente în cadrul cărora au fost supuse unor atingeri corporale nedorite, fiind sărutate, ciupite și pipăite. Femeile au mărturisit că s-a folosit un limbaj injurios adresat unor anumite persoane, ca și comentarii „generice" frecvente, care afirmau că femeile nu aveau ce căuta în mină, că le luau locurile de muncă bărbaților și că ar fi trebuit să rămână acasă cu copiii. ... Câțiva angajați și-au supus colegele la atacuri fizice de natură sexuală. Într-unul dintre incidente, un angajat a simulat un act de sex oral asupra unei colege de muncă, care dormea.[7]

În cadrul procedurilor legale, într-un anumit punct, chiar și apărarea a recunoscut că era vorba despre un tratament inegal. Însă a susținut că Eveleth nu era vinovată, deoarece tratamentul se datora „culturii generice a industriei miniere din zona Iron Range". Curtea nu s-a lăsat impresionată și a dispus ca organizația inculpată să plătească despăgubiri. În cele din urmă, compania, confruntată cu un recurs și posibi-

litatea de a trece printr-un nou proces, a fost de acord să plătească o sancțiune în valoare de 3,5 milioane de dolari.[8]

Un model identitar al pieței muncii

Pe baza acestor observații vom construi o teorie a genului la locul de muncă. Vom urma din nou procedura din capitolul 3. Vom determina modelul economic standard al pieței muncii. Apoi vom stabili funcțiile de utilitate ale muncitorilor, în funcție de cele trei ingrediente ale identității. În aceste funcții de utilitate, muncitorii au o anumită percepție asupra locului pe care-l ocupă în societate și a modului în care ei și ceilalți trebuie să se comporte. În acest caz, utilitatea muncitorilor reflectă categoriile și normele legate de gen.

Procedura: Partea 1. Vom începe cu un model de bază al pieței muncii. Există firme care doresc să angajeze muncitori pentru îndeplinirea anumitor sarcini – producându-se astfel cererea de forță de muncă. Există bărbați și femei care doresc să muncească – ceea ce produce oferta de muncă. Anumiți bărbați și anumite femei îndeplinesc mai bine o sarcină sau alta decât ceilalți, fără a fi o diferență generală între bărbați și femei. Modelul de bază al pieței muncii se oprește aici. Soluționarea problemei salariului, caz în care oferta este egală cu cererea, produce numărul de bărbați și femei angajați.

Procedura: Partea a 2-a. Vom adăuga cele trei componente ale identității.

Categoriile sociale. Categoriile sociale sunt, pur și simplu, *bărbații* și *femeile*.

Normele și idealurile. Anumite sarcini sunt considerate a fi adecvate pentru bărbați – *locuri de muncă pentru bărbați*. Alte sarcini sunt considerate a fi *locuri de muncă pentru femei*.

Beneficiile și pierderile utilității identității. Femeile pierd din utilitate dacă au un loc de muncă destinat bărbaților. Același lucru este valabil și pentru bărbați, dacă lucrează pe un post care se adresează femeilor. Totodată, bărbații suferă o pierdere în raport cu utilitatea, dacă o femeie deține un loc de muncă tipic bărbaților. De asemenea, pot sabota munca femeilor; acest sabotaj mărește utilitatea sabotorului, însă reduce productivitatea tuturor.

Vom rezolva modelul, identificând salariul, având în vedere că oferta de muncă este egală cu cererea de muncă și aflând numărul de bărbați și de femei care dețin diverse slujbe.

Concluzia de bază este aceea că angajatorii vor angaja în general bărbați în cazul locurilor de muncă destinate bărbaților, respectiv femei în cazul posturilor care se adresează femeilor. În medie, femeile care dețin slujbe bărbătești au competențe superioare bărbaților. În ciuda faptului că abilitățile femeilor nu sunt utilizate la maximum, acest tipar de angajare maximizează profiturile firmei, deoarece salariile generice plătite sunt mai mici. O altă opțiune pe care o au firmele este aceea de a separa total bărbații și femeile, evitând astfel pierderile la nivelul productivității, ce survin ca urmare a represaliilor și a subminării muncii. Această strategie are drept consecință o combinare ineficientă a competențelor angajaților, dar, din cauza separării, nu apar pierderi la nivelul productivității provocate de sabotaj. În cele din urmă, nicio firmă competitivă nu este motivată să schimbe normele privind genul, existente pe scară largă la nivel social, întrucât orice avantaj ar fi subminat de competiție.

Teorie și dovezi

Dat fiind că modelul nostru se bazează pe observarea interacțiunilor sociale care survin la locul de muncă, nu e de mirare că rezultatele modelului corespund tiparelor pieței muncii, existente în realitate.

În cadrul modelului nostru, la fel ca pe piața muncii din Statele Unite, tiparele de angajare reflectă stereotipuri în raport cu „locurile de muncă ale femeilor". Într-adevăr, femeile au adesea ocupații „feminine". Secretarele (în 2007, 96,7% dintre acestea erau femei) sunt adesea numite „soții de birou". Relația profesională este marcată de elemente sexuale.[9] Se presupune că secretarele trebuie să-și servească șefii cu respect și să fie atente la nevoile personale ale acestora.[10] De asemenea, îngrijirea copiilor mici a fost percepută în mod tradițional ca o treabă de femei. Nu e deloc surprinzător că, în 2007, 97,3% dintre educatori și 80,9% dintre învățătorii și profesorii de școală generală erau femei.[11] Se presupune că asistenții medicali (93% femei) trebuie să fie plini de compasiune și să aibă grijă de bolnavi, fiind totodată respectuoși față de doctori (care, în mod tradițional, sunt bărbați).[12]

Economia identității și noile concluzii

Introducând normele legate de gen, economia identității dă naștere unor teorii ale discriminării sexuale, conducând la noi concluzii cu privire la discriminarea de la locul de muncă și segregarea ocupațională. Există câteva teorii precedente, care au creat previziuni similare în raport cu salariile și angajarea femeilor. În primul model de acest tip, care s-a dezvoltat pornind de la opera lui Gary Becker pe tema discriminării rasiale,

se afirmă că anumitor patroni de firme le „displace" să angajeze femei. Într-o versiune ceva mai complicată, proprietarului firmei nu îi displac personal angajatele, însă lucrătorilor de sex masculin, da. În consecință, firma trebuie să le plătească bărbaților salarii mai mari pentru că lucrează cu femei. Toate femeile angajate de o firmă de acest fel măresc prin urmare costurile firmei, ceea ce face ca aceasta să angajeze mai puține femei. Pe o piață competitivă, fie angajații vor plăti pentru prejudiciile pe care le aduc, sub forma unor salarii mai mici, fie firmele ce susțin gusturile angajaților vor fi înlocuite de firme ce au costuri mai reduse, care nu angajează lucrători cu un comportament dicriminatoriu.

În cea de-a doua teorie de acest gen, bărbații și femeile au preferințe diferite în ceea ce privește munca în afara casei. Se spune că femeile sunt „mai puțin atașate" de câmpul muncii.[13] Deoarece vor intra și vor ieși din piața muncii (i.e. maternitate), femeile vor investi mai puțin în educație și competențe, a căror profitabilitate se concretizează doar atâta timp cât muncesc. Prin urmare, femeile sfârșesc prin a avea locuri de muncă ce necesită investiții mai reduse, ceea ce dă naștere segregației ocupaționale.[14]

O a treia teorie introduce noțiunea de *discriminare statistică*. Adesea, angajatorii nu pot evalua competențele individuale ale unui muncitor. Iau decizii cu privire la angajare pe baza competențelor medii ale unei populații date. Atunci când se presupune că femeile au competențe medii mai scăzute – ceea ce este corect în cadrul acestui model – patronii angajează mai puține femei, oferind salarii mai mici.

Identitatea augmentează perspectiva economiștilor asupra discriminării și a segregației ocupaționale. Introducem un set de norme care dictează comportamentul adecvat al bărbaților și al femeilor. În modelul nostru, bărbaților nu le displace,

generic vorbind, să lucreze cu femeile. În schimb, aversiunea lor este canalizată spre un anumit loc de muncă. Această particularizare reflectă o observație. În întreaga lume, bărbații și femeile lucrează împreună. Însă în general au slujbe diferite: femeile sunt secretare; bărbații sunt directori.

Drept urmare, modelul nostru conduce la noi concluzii. În primul rând, oferă o nouă perspectivă asupra segregației ocupaționale. Modelul nostru nu se rezumă să afirme că femeile dobândesc mai puține competențe: susține că femeile investesc în competențe destinate unor profesiuni adecvate femeilor. În consecință, femeile frecventează mai curând facultăți care au legătură cu educația decât cu afacerile. La un nivel mai profund, e posibil ca femeile să aibă „un atașament mai redus față de piața muncii" din cauza normelor de gen larg răspândite. Se presupune că femeile trebuie să stea acasă și să crească copiii. Așadar, se consideră că, spre deosebire de bărbați, vor intra și ieși din piața muncii.[15]

În al doilea rând, teoria identității sugerează motivele pentru care discriminarea și segregarea ocupațională persistă, în ciuda forțelor pieței competitive. Ne dă de înțeles că adevărata problemă o constituie normele care stipulează că bărbații și femeile ar trebui să aibă anumite slujbe, indiferent de gusturile și abilitățile individuale. Nicio firmă, luată separat, nu are un interes prea mare de a schimba normele sociale larg răspândite. Costul ar fi prea ridicat în raport cu beneficiile pentru o singură firmă. Companiile mici și competitive ar avea o rentabilitate generică redusă ca urmare a modificării normelor privitoare la gen, răspândite la nivelul întregii societăți. Într-adevăr, am văzut modul în care funcționează un astfel de argument în cazul *Eveleth.*

Prin urmare, conform acestei teorii, este nevoie de schimbări răspândite în întreaga societate pentru a modifica normele

referitoare la gen. Remediul absolut al discriminării este înlăturarea etichetărilor legate de gen privitoare la locurile de muncă. Acesta a fost scopul Mişcării de Emancipare a Femeilor, acasă şi la locul de muncă. Modelul estimează că există numeroase implicaţii ale unor schimbări de acest fel. Participarea femeilor la forţa de muncă va creşte. Segregaţia ocupaţională va scădea. Numărul femeilor şi al bărbaţilor care deţin o ocupaţie dată va deveni convergent. Numărul femeilor care vor avea slujbe considerate în trecut ca aparţinând bărbaţilor va creşte, iar numărul bărbaţilor care vor deţine slujbe considerate în mod tradiţional feminine va fi mai ridicat. Toate aceste rezultate au fost deja observate. Mişcarea de Emancipare a Femeilor şi schimbările legislative – nu modificările competiţiei, în stil Becker – sunt responsabile de modificarea tiparelor pieţei muncii, începând cu anii 1960.[16] Asocierile unor slujbe specifice cu genul au scăzut, după cum indică schimbările survenite la nivelul limbii, iar compoziţia locurilor de muncă a înregistrat schimbări radicale. *Pompierii* au devenit *luptători înpotriva incendiilor*; *poliţiştii* au devenit *ofiţeri de poliţie*; iar *preşedinţii* au devenit pur şi simplu *conducători*.* Astăzi, femeile îşi păstrează slujbele aproape la fel de mult ca bărbaţii. În 1968, durata medie petrecută de o femeie de peste douăzeci şi cinci de ani într-o anumită slujbă era cu 3,3 ani mai mică decât în cazul bărbaţilor; în 1998, această diferenţă scăzuse la 0,4 ani.[17] Schimbările survenite în compoziţia sexuală a ocupaţiilor sunt în mare măsură responsabile pentru declinul segregaţiei ocupaţionale, înregistrat între 1970 şi 1990.[18] Conform Biroului de Recensământ din Statele Unite, dintre

* În engleză, denumirile acestor profesii conţin cuvântul *man* (bărbat), respectiv *men* la plural, care, pentru evitarea conotaţiilor discriminatorii, a fost îndepărtat. Astfel, autorii oferă ca exemplu cuvintele *firemen* (pompieri), *policemen* (poliţişti) şi *chairmen* (preşedinţi).

cele patruzeci și cinci de ocupații care în 1970 erau exclusiv masculine, doar una singură (supraveghetori: zidari, pietrari și montatori de gresie) includea mai puțin de 1% femei, douăzeci de ani mai târziu.[19] Alte incursiuni în lumea profesiilor bărbătești au fost mult mai pregnante. În 1970, doar 24,6% dintre femei lucrau ca auditori și contabili și doar 4,5% ocupau postul de avocat. Douăzeci de ani mai târziu, peste jumătate dintre auditori și contabili (52,7%) erau femei. Procentul femeilor avocat a crescut de peste cinci ori (ajungând la 24,5%). Nu a crescut doar proporția femeilor care ocupă slujbe masculine, ci și aceea a bărbaților ce optează pentru locuri de muncă feminine (deși mult mai puțin semnificativă).[20]

Cererea și oferta tradiționale ne vor spune că rezultatele pieței sunt determinate de tehnologie, de structura pieței și motivele legate de utilitate și profit ale consumatorilor individuali și ale firmelor. Dintre cele trei posibile explicații ale schimbărilor survenite pe piața de muncă – tehnologia, structura pieței, utilitatea și profitul – eliminarea distribuției de gen face ca utilitatea muncitorilor să fie suspectul principal. Nu a avut loc o schimbare radicală la nivelul tehnologiei sau al structurii pieței, care să fie suficientă pentru a explica combinarea din ce în ce mai ridicată a bărbaților și a femeilor în raport cu locurile de muncă.[21] Inițiativele legislative discutate mai jos reflectă de asemenea astfel de schimbări la nivelul normelor.

Legea discriminării sexuale

În Statele Unite, legea discriminării sexuale derivă din Articolul VII al Legii Drepturilor Civile din 1964. Conform acestei legi, este ilegal ca un angajator să supună discriminării

„orice individ... în ceea ce privește remunerația, termenii, condițiile... angajării [sau să-și] limiteze, segregheze și clasifice angajații... în funcție de... sex".[22] În esență, această lege interzice discriminarea bazată pe gust, descrisă în teoria lui Gary Becker.[23] Curțile de justiție consideră totodată că Articolul VII scoate în afara legii discriminarea statistică pe baza sexului sau a criteriilor legate de sex. În cazul *Phillips contra Martin-Marietta*, firma a angajat mai puține femei, deoarece conducerea considera că probabilitatea ca femeile să dorească să păstreze o anumită slujbă era mai mică: în opinia lor, existau șanse mari ca acestea să părăsească piața muncii din cauza obligațiilor familiale. Acest tip de angajare discriminatorie este rațională din punct de vedere economic, din perspectiva firmei și apare, după cum am văzut, în teoriile economice ale discriminării statistice. În 1971, Curtea Supremă a decis că discriminarea de acest fel este ilegală: este împotriva legii să tratezi anumite femei, luate individual, în funcție de un stereotip de grup, chiar și atunci când, în medie, femeile au anumite caracteristici care le fac să nu fie dezirabile ca angajate.[24]

Modelul nostru, în cadrul căruia discriminarea sexuală are loc din cauza asocierilor de gen ale slujbelor, corespunde unei interpretări mai largi a Articolui VII. Această interpretare se află în centrul debaterilor legislative actuale, fiind susținută de o serie de precedente. În cazul *Diaz contra Pan American World Airways*, Curtea a hotărât că interdicțiile sexuale în cazul angajării sunt în afara legii.[25] Compania aeriană a pledat pentru interdicția de a angaja însoțitori de zbor de sex masculin deoarece femeile erau mai bune la „aspectele non-mecanice ale slujbei". Această asociere a genului cu profesia a fost respinsă întrucât s-a considerat că trăsăturile feminine erau irelevante în raport cu „funcția primară sau serviciile oferite".[26] Cazul *Price Waterhouse contra Hopkins*, discutat în introducerea cărții

noastre, a creat un precedent în interzicerea discriminării în promovarea muncitorilor deja angajați.[27]

Există și cazuri ce implică hărțuirea femeilor care dețin slujbe „de bărbați". Cazul *Berkman contra orașului New York* a condus la reangajarea unei femei pompier care fusese concediată pe motiv că munca sa era necorespunzătoare.[28] Tribunalul a decis că hărțuirea la care o supuneau colegii o împiedica să-și exercite datoria în mod corespunzător.[29] Vicki Schultz și Katherine Franke susțin că orice formă de hărțuire care derivă din normele legate de gen are implicații discriminatorii (după cum descrie modelul nostru), constituind astfel o încălcare a Articolui VII.[30] O interpretarea atât de amplă a „mediului de lucru ostil" constituie o excepție. Cazul *Jenson contra Eveleth Taconite Co*, menționat mai sus, a fost primul proces civil colectiv de succes împotriva unei firme care nu a pus capăt hărțuirii sexuale la locul de muncă. Dând curs perspectivelor lui Catharine MacKinnon, judecătorii consideră de obicei că avansurile sexuale coercitive constituie un element esențial al hărțuirii sexuale.[31] Legea este încă în vigoare.

Genul, oferta muncii și familia

Piața muncii este doar una dintre arenele în care normele privitoare la gen influențează rezultatele economice. Economiștii sunt de asemenea extrem de interesați de ceea ce se întâmplă în sânul familiei: de felul în care cuplurile își împart sarcinile gospodărești și pe cele aferente creșterii copiilor și de modul în care decid cine trebuie să meargă la muncă și pentru câte ore.[32] Cercetările demonstrează că normele privitoare la gen pot influența semnificativ diviziunea muncii și timpul liber; teoretic, economiștii s-au desprins de mult de

„modelul unitar" al familiei, conform căruia cuplul maximizează pur și simplu utilitatea comună. Shelley Lundberg și Robert Pollak, de exemplu, construiesc modele bazate pe negocierea strategică a modurilor în care cuplurile împart randamentul familiei, normele legate de gen stabilind în acest caz opțiuni privitoare la continuitate.[33] Aplicăm economia identității la familie, cu scopul de a obține predicții obiective cu privire la distribuția sarcinilor și a numărului acestora.

Modelul de bază al familiei ar reprezenta un fel de model al „avantajului comparativ". Partenerul care este relativ mai bun la îndeplinirea sarcinilor gospodărești va munci acasă, în vreme ce partenerul care se pricepe mai bine să câștige un venit va merge la muncă. Această teorie va estima un tipar simetric al diviziunii muncii: cel care muncește mai mult în casă va munci mai puțin în afara acesteia.

Dar, ceea ce nu ar trebui să ne surprindă, nu acesta este tiparul pe care l-am observat în Statele Unite. Femeile, chiar și atunci când lucrează mai multe ore în afara casei, furnizând cea mai mare parte a venitului, depun un efort mai mare în cadrul gospodăriei. În medie, bărbații îndeplinesc cel mult o treime din munca domestică.

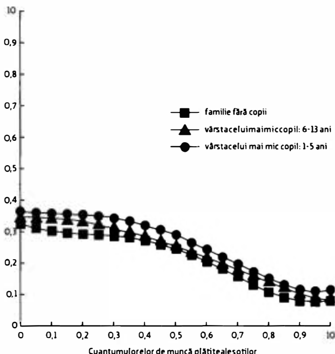
Modelul identitar produce cu ușurință un astfel de rezultat. La modelul economic de bază adăugăm categoriile sociale ale bărbaților și femeilor. Conform normelor tradiționale privitoare la gen, femeile sunt cele care *ar trebui* să îndeplinească sarcinile domestice. Aceste norme sunt încă determinante pentru viața domestică din America, după cum vom vedea imediat. Conform modelului identității, o femeie sau un bărbat vor pierde din utilitatea identitară atunci când îndeplinesc o sarcină nepotrivită genului. Prin urmare, chiar dacă o femeie furnizează cea mai mare parte a venitului familiei, va efectua mai multe treburi casnice.

Am descris câteva statistici care ilustrează acest tipar, urmând să adăugăm în scurt timp alte câteva. Dar mai întâi, haideți să aruncăm o privire la câteva familii pentru a vedea în ce fel sunt exprimate normele pe care se bazează teoria noastră. Lucrarea *Second Shift* de Arlie Hochschild descrie diviziunea treburilor casnice în cazul cuplurilor din clasa mijlocie, din San Francisco Bay Area, intervievate între 1980 și 1988. Deși aceste cupluri au conservat mitul împărțirii egale a muncii, puține dintre ele o făceau cu adevărat, bărbații îndeplinind de fapt „sarcinile masculine" din gospodărie (care erau relativ puține), în vreme ce femeile făceau „treburile femeiești" (care erau numeroase). Hochschild ne oferă exemplul familiei Holt, care a mărturisit că găsise o modalitate de a împărți treburile casei în mod egal. Evan, care lucra în domeniul vânzărilor de mobilier, avea grijă de partea de jos a casei (subsolul și uneltele sale). Soția sa, Nancy, care lucra ca asistentă socială cu normă întreagă, avea grijă de partea de sus a casei. „Odraslele" familiei erau suspuse și ele unei diviziuni la fel de „egale": ea avea grijă de copil, iar el, de câine.[34]

Lotul examinat de Hochschild și analiza datelor efectuată de noi sugerează că familia Holt se încadrează într-un tipar valabil la nivel național. Am studiat cuantumurile sarcinilor casnice declarate de cuplurile căsătorite pentru Studiul de Grup al Dinamicii Veniturilor, în raport cu cuantumurile muncii plătite.[35] Concluziile provin din răspunsurile autodeclarate ale soților și soțiilor la întrebarea: „Cam cât timp alocați dumneavoastră (partenerul sau partenera dumneavoastră) treburilor casnice într-o săptămână obișnuită? Ne referim la timpul alocat gătitului, curățeniei și altor sarcini domestice". Întrebarea excludea deliberat îngrijirea copiilor. După cum arată figura de mai jos, începând de la dreapta, în cazul în care doar soții aduc bani în casă, contribuția lor la treburile casnice

se ridică, în medie, la aproximativ zece procente. În cazul în care cuantumul muncii efectuate de către bărbaţi în afara casei scade, cuantumul sarcinilor casnice ale acestora va creşte, fără a depăşi însă 37%. Prezenţa copiilor de vârste diferite introduce o diferenţă mică la nivelul diviziunii muncii. Se obţin rezultate similare şi în cazul raportului dintre cuantumul venitului şi cuantumul treburilor casnice îndeplinite de soţ.[36]

Şi alte surse ajung la concluzii asemănătoare. Utilizând un set de date diferite, Sondajul Naţional al Familiilor şi Gospodăriilor, împreună cu sociologii Noriko Tsuya, Larry Bumpass şi Minja Kim Choe, au constatat că în Statele Unite există o flexibilitate scăzută (sensibilitate redusă) în raportul dintre orele dedicate de bărbaţi sarcinilor domestice şi orele petrecute de soţii efectuând muncă în afara casei.[37] Totodată, în mod surprinzător, această flexibilitate nu este semnificativ mai mare în Statele Unite decât în Japonia şi Coreea, unde de regulă se consideră că rolurile femeilor sunt mult mai tradiţional definite. Cu toate acestea, soţii japonezi efectuează doar două ore şi jumătate de muncă domestică pe săptămână, în comparaţie cu coreenii care muncesc 12,6 ore şi cu americanii care alocă 7,8 ore săptămânal.[38] Pe lângă acestea, dincolo de diviziunea generică a treburilor casnice care există între soţi şi soţii, sarcinile domestice ale bărbaţilor şi ale femeilor sunt mult mai arbitrar distribuite. Femeile îndeplinesc 75% din numărul de ore alocat în mod tradiţional „treburilor femeieşti" (cum ar fi gătitul, spălatul rufelor şi curăţenia în casă), iar bărbaţii efectuează 70% din „treburile bărbăteşti" (cum ar fi îngrijirea curţii şi repararea maşinii).[39]



Cuantumul treburilor casniceîn comparaţie cu cuantumul muncii plătite, în cazul soţilor.

Concluzie

Capitolele precedente demonstrează felul în care introducerea identităţii îmbogăţeşte economia actuală a organizaţiilor şi a educaţiei, iar în acest capitol am văzut că metoda noastră completează economia ce vizează genul. Mai exact, normele privitoare la gen etichetează sarcinile drept masculine sau feminine, atât la locul de muncă, cât şi în cadrul familiei.

Modelele ne arată de ce a fost nevoie mai curând de o mişcare socială şi de o intervenţie guvernamentală decât de o piaţă competitivă pentru a diminua discriminarea împotriva femeilor, în Statele Unite.

8 | Rasa și sărăcia minorităților

SĂRĂCIA MINORITĂȚII ESTE ultima, însă nu cea mai puțin importantă aplicație detaliată a economiei identității din cadrul acestei cărți. Discrepanțele dintre negri și albi constituie probabil cea mai mare problemă socială a Statelor Unite. Persistența acesteia este greu de explicat prin prisma teoriilor economice actuale. Cu ajutorul unui model bazat pe identitate, faptele capătă o nouă dimensiune.

Ne întrebăm de ce, în ciuda mișcării drepturilor civile și a unor programe precum acțiunea afirmativă, numărul afro-americanilor cu venituri reduse este atât de mare.

Începând cu mișcarea drepturilor civile, numeroși afro-americani și-au îmbunătățit în mod semnificativ câștigurile economice. Între anii 1959 și 2001, nivelul sărăciei în rândurile populației de culoare a scăzut de la 55% la 23% .[1] În 2001, peste jumătate dintre afro-americani aveau venituri ce depășeau dublul limitei de sărăcie. Prin intermediul acestor măsuri a apărut o clasă de mijloc înfloritoare în rândurile populației de culoare.[2]

Însă „Dilema americană" continuă să însoțească aceste progrese.[3] Astăzi, aproximativ două treimi dintre copiii afro-americani sunt crescuți doar de mamă; trei cincimi dintre mamele din această categorie trăiesc în sărăcie.[4] Actualmente, aproape o treime din bărbații afro-americani petrec o anumită perioadă din viață în închisoare.[5] Aproximativ două cincimi dintre bărbații de culoare, care au absolvit liceul sau a căror educație

se oprește înainte de liceu, nu sunt angajați în intervalul dintre douăzeci și cinci și treizeci și patru de ani, când se află în floarea vârstei din punct de vedere profesional.[6] Sunt fie în afara pieței muncii, fie șomeri sau la închisoare. Dintre afro-americanii cu vârste între treizeci și unu și treizeci și cinci de ani care au abandonat liceul, doar 44% frecventau școala sau dețineau un loc de muncă în anul 2000.[7]

O bună teorie a rasei și sărăciei trebuie să explice atât persistența acestor discrepanțe, cât și tendințele existente.

Economia tradițională a discriminării

În economie, discriminarea rasială a fost pentru întâia oară studiată de către doi dintre cei mai remarcabili și respectați economiști din lume. Am asistat deja la aplicarea unor versiuni ale teoriilor lor în raport cu genul. Prima dintre ele este teoria lui Gary Becker a *discriminării bazate pe gust*. Conform acestei teorii, angajatorii albi pot avea o aversiune față de angajarea lucrătorilor de culoare, iar angajații albi pot resimți o antipatie similară atunci când vine vorba să muncească alături de afro-americani. Fie că aversiunea vine din partea angajatorilor sau a angajaților, rezultatele sunt aceleași: muncitorii de culoare vor primi un salariu mai mic și vor avea alte slujbe decât albii.

Discriminarea statistică, propusă de Kenneth Arrow, are la bază o sursă diferită a discriminării, însă produce rezultate similare. În această teorie, angajatorii albi discriminează angajații de culoare nu din dorința de a menține distanța fizică sau socială, ci deoarece cred că, în medie, afro-americanii au competențe reduse. Aceasta ar putea fi o profeție care se îndeplinește de la sine: indivizii de culoare nu sunt motivați

să își cultive competențele, deoarece se va considera că au abilități reduse, indiferent de ce ar face.[8]

Studiile de caz arată că încă există discriminare fățișă, ceea ar putea oferi un răspuns parțial la întrebarea noastră. De pildă, studiile demonstrează că angajatorii, bancherii și vânzătorii de mașini îi tratează pe afro-americani altfel decât pe albi. Marianne Bertrand și Sendhil Mullainathan au trimis CV-uri fictive ca răspuns al unor anunțuri de mică publicitate, care ofereau locuri de muncă.[9] CV-urile care aparțineau lui „Greg" și „Emily" (nume răspândite printre albi) au primit cu 50% mai multe solicitări de a se prezenta la un interviu decât CV-urile lui „Jamal" și „Lakisha" (nume frecvente printre afro-americani). Alicia Munnell și coautorii săi au constatat că o solicitare obișnuită a unui împrumut bancar ar fi fost respinsă în proporție de 28%, dacă aplicantul era afro-american, în vreme ce, dacă acesta era alb, procentajul refuzurilor se ridica doar la 20% .[10] Ian Ayres și Peter Siegelman au trimis bărbații afro-americani și albi să obțină un preț de vânzare pentru o mașină nouă. Prețul oferit afro-americanilor a fost cu peste o mie de dolari mai mare decât cel oferit albilor.[11]

Deși discriminarea există încă, teoriile tradiționale nu ne pot ajuta să înțelegem numeroase tipare.[12] Mulți afro-americani par a alege să dea curs unor acțiuni pe care americanii albi și de culoare din clasa mijlocie le consideră a fi dezastruoase. De exemplu:

- Este dificil pentru teoria tradițională să explice procentajul nașterilor în afara căsătoriei, care este de două ori și jumătate mai mare decât în cazul albilor;[13]
- Teoria tradițională ar putea explica ratele ridicate ale încarcerării, dacă infracționalitatea ar fi o carieră mai bună pentru afro-americani decât activitățile legale. Însă

statisticile arată că infracționalitatea nu rentează. Steven Levitt și Sudhir Venkatesh au studiat contabilitatea unei bande din Chicago. Cei care se ocupau de „munca de jos" ar fi putut câștiga aproape la fel dacă ar fi lucrat la McDonald's, supunându-se unor riscuri considerabil mai mici;[14]

- Este la fel de dificil pentru teoria tradițională să explice procentajul scăzut al bărbaților afro-americani care dețin un loc de muncă. Alte grupuri minoritare, cum ar fi hispanicii, stau mult mai bine în această privință, în ciuda obstacolelor cu care se confruntă, printre care și lipsa de stăpânire a limbii engleze;
- Un alt aspect și mai uimitor – dacă e să dăm vina pe discriminare pentru aceste situații: de ce asistăm la o discrepanță atât de mare între situațiile afro-americanilor? Simultan cu creșterea veniturilor afro-americanilor din clasa mijlocie, se înregistrează o sporire a numărului familiilor întreținute de către un singur părinte, a ratelor încarcerării și șomajului;
- Teoriile economice sunt bulversate și mai mult de faptul că rentabilitatea dezvoltării competențelor este mai mare în cazul negrilor decât în cel al albilor.[15]

Baza unei teorii a identității

Avem nevoie de o teorie mai bună, motiv pentru care recurgem la identitate. Din punct de vedere istoric, au existat coduri diferite cu privire la modul în care ar trebui să se comporte negrii și albii în America. Acest cod a fost evident cu precădere în Sud, fiind reflectat la nivel oficial în legile Jim

Crow.* Atunci când Rosa Parks a refuzat să-și cedeze locul din autobuz unui alb, a fost arestată și amendată. Când scriitorul Richard Wright a încercat să se pregătească pentru a obține o slujbă calificată, ca optometrist și șlefuitor de lentile, ceilalți angajați l-au amenințat și a fost forțat să-și dea demisia. Emmett Till a fost linșat.** Astăzi, acest cod este în mare parte ilegal și majoritatea americanilor consideră acum că e eronat. Cu toate acestea, în cuvintele lui Glenn Loury, americanii albi încă folosesc persoana a III-a plural – „ei", atunci când vorbesc despre americanii de culoare, neincluzându-i în persoana I plural – „noi".[16]

Un sondaj obișnuit dezvăluie că majoritatea americanilor fac diferența între negri și albi. Cercetătorii care studiază integrarea în raport cu locuințele îi întrebă în mod frecvent pe albi și pe negri dacă s-ar muta într-un cartier care ar avea proporții diferite ale celeilalte rase.[17] Astăzi, majoritatea albilor afirmă că s-ar muta în cartiere în care ar locui câțiva negri, însă nu într-o zonă în care afro-americanii ar fi majoritari. Pentru mulți, răspunsurile de acest fel reprezintă un progres, având în vedere faptul că la ora actuală americanii albi acceptă să aibă câțiva vecini negri. Dar, desigur, nu există decât un singur răspuns care să nu conțină urmă de discriminare – mai exact 100%. Aceste atitudini perpetuează distincția dintre „noi" și „ei". Experimentele legate de formarea grupurilor, discutate în capitolul 4, arată că este extrem de ușor ca subiecții experimentului să se împartă în grupuri, tratând celelalte grupuri în mod diferit. De asemenea, se formează opinii negative în legă-

* Set de legi care a funcționat în S.U.A. între 1876 și 1965, prin care se dispunea aplicarea segregației rasiale în toate spațiile și instituțiile publice, cum ar fi: școli, transport în comun, restaurante, spații publice, armată, etc. (n.t.).

** Adolescent de culoare, ucis în 1955, în urma suspiciunii că ar fi flirtat cu o femeie de rasă albă (n.t.).

tură cu cei care au fost incluşi într-un alt grup. Bineînţeles, aceste experimente pălesc în comparaţie cu dinamica rasială a societăţii americane. În realitate, efectele psihologice asupra celor care sunt trataţi ca aparţinând unui grup străin sunt mult mai puternice. Probabil că „ei" se vor percepe prin opoziţie cu „noi", care defineşte grupul dominant. Desigur, această respingere se afirmă de la sine. În limbajul nostru, produce beneficii în raport cu utilitatea identitară. Vom analiza aici compromisurile dintre beneficiile de acest fel şi costurile economice.

Există o astfel de identitate opoziţională? Cultura populară este plină de expresii referitoare la opoziţie şi diferenţă şi există dezbateri legate de muzica rap şi de mesajul pe care îl transmite tineretului afro-american. Expresiile şi consecinţele reacţiilor de acest gen faţă de rasism constituie obiectul a numeroase cercetări şi scrieri despre afro-americani, după cum se poate vedea în opera unei lungi liste de savanţi, printre care Elijah Anderson, James Baldwin, Kenneth Clark, W. E. B. Du Bois, Michael Dyson, Franklin Frazier, Ulf Hannerz, bell hooks, John Ogbu, Lee Rainwater şi William Julius Wilson.[18]

Posibilitatea opoziţiei nu se referă doar la afro-americani. Istoria americană, aşa cum este redată astăzi, este marcată de conflicte etnice: negrii în opoziţie cu albii, amerindienii şi americanii de origine asiatică în opoziţie cu europenii, hispanicii în opoziţie cu anglo-saxonii şi, bineînţeles, europenii în opoziţie cu ceilalţi europeni. Cu un secol în urmă, diferenţele dintre catolici şi protestanţi erau la fel de pregnante ca diferenţele dintre albi şi oamenii de culoare în zilele noastre. La începutul secolului XX, irlandezul sărac care încerca să se integreze în cultura dominantă era pus în contrast cu compatrioţii săi care o respingeau.[19] Lucrarea lui William Whyte, *Street Corner Society*, ilustrează preocupările de acest

gen printre italienii care locuiau în North End, Boston, la sfârşitul perioadei Marii Depresiuni.[20]

Identitatea opoziţională nu este tipic americană. Capitolul nostru dedicat învăţământului descrie lucrarea lui Paul Willis referitoare la antagonismul de clasă existent într-o şcoală engleză între „urecheaţii" toleranţi şi supuşi şi „flăcăii" rebeli şi neascultători, care nu ratau nicio şansă de a perturba desfăşurarea orelor.[21] Studiind colonialismul, Edward Said descrie în *Orientalism* formarea stereotipului occidental referitor la „orientali". Autorul consideră că sursa majoră a puterii coloniale provine dintr-un ideal la înălţimea căruia nu se pot ridica decât colonizatorii.[22] Acest ideal pune o problemă elitelor locale educate şi celor din domeniul afacerilor. Membrii acestora încearcă să „treacă testul" sau să se integreze în cadrul grupului dominant, însă nu pot fi acceptaţi deplin. Sunt incapabili să se ridice la înălţimea aşteptărilor idealului la care aspiră, fiind forţaţi să nu se simtă în largul lor în propria limbă, cultură şi în propriul mediu. Psihiatrul Frantz Fanon descrie efectele acestei situaţii asupra personalităţilor subiecţilor colonizaţi, care doresc să reuşească din punct de vedere economic, trebuind totodată să lupte pentru a-şi păstra demnitatea.[23] Ambivalenţa de acest gen este o temă răspândită atât în autobiografiile elitelor coloniale, cât şi în cele ale afro-americanilor de succes.

Autobiografia lui Jill Nelson, o reporteră afro-americană, ilustrează dificultăţile pe care aceasta le-a întâmpinat, încercând să lucreze în cadrul culturii dominante fără a se trăda pe sine. Următorul citat descrie reacţia ei la un interviu pentru o slujbă la ziarul *Washington Post*: „Am încercat să joc rolul standard al negrului care are de-a face cu oameni albi, care presupune să îţi pui în umbră interioritatea, astfel încât aceştia să nu se simtă intimidaţi, încercând totodată să-ţi păstrezi propria

integritate. Între atitudinea de tip «unchiul Tom» și revolta în stil Mau-Mau* este o graniță subțire. Încălcarea acesteia poate fi dezastruoasă. Într-una dintre variante dobândești un loc de muncă, însă ajungi să te urăști, în vreme ce în cealaltă variantă te alegi cu onoarea suspectă a șomajului, păstrându-ți integritatea".[24]

Această dilemă este discutată deschis. Articolul „When Keeping It Real Goes Right", publicat în revista *NiaOnline*, oferă sugestii ale unor femei de culoare, care ocupă importante funcții de conducere, în legătură cu comportamentul într-un loc de muncă „dominat de bărbați albi", asigurându-și cititoarele că „nu trebuie să-ți sacrifici identitatea de femeie afro-americană la locul de muncă".[25]

Un model identitar al sărăciei și al excluderii sociale

În această secțiune vom construi o teorie a identității, a discriminării și a sărăciei minorităților. Vom urma din nou procedura din capitolul 3. Începem cu un model de bază la care vom adăuga cele trei ingrediente ale identității: categoriile sociale, normele și idealurile, precum și beneficiile și pierderile în raport cu utilitatea. În acest model vom acorda o atenție specială felului în care decizia unei anumite persoane influențează utilitatea altora. Vom examina efectele de feedback care exacerbează consecințele inițiale ale discriminării. Cu cât numărul negrilor care depășesc efectele negative ale discriminării și se integrează este mai mare, cu atât se vor

* Revolta Mau-Mau a fost un conflict militar care a avut loc în Kenia între 1952 și 1960, între grupul anticolonialist Mau-Mau, dominat de etnici kikuyu și armata britanică, susținută de localnici anti-Mau-Mau (n.t.).

simți mai confortabil și alte persoane de culoare în luarea aceleiași decizii. Însă, dacă inițial numărul negrilor care se confruntă cu respingerea este suficient de mare, aceștia nu vor încerca să se integreze și mulți dintre ei vor prefera să rămână outsideri. Din nou, subliniem că motivul principal al acestui fenomen este constituit de respingerea inițială suferită de negri din partea grupului dominant. Ulterior, dinamica socială din cadrul comunității afro-americane va agrava efectele.[26]

Procedura: Partea 1. Aici, modelul economic de bază este similar modelului fundamental al pieței muncii din capitolul precedent. Acum discutăm despre angajați negri și albi (în loc de bărbați și femei), iar fiecare angajat va decide dacă acceptă să lucreze sau nu pentru un anumit salariu.

Procedura: Partea a 2-a. Ca și mai înainte, vom stabili categoriile sociale, normele, idealurile și pierderile care survin la nivelul utilității.

Categoriile sociale. Avem două categorii sociale, *insideri* și *outsideri*. Prin definiție, angajații albi sunt cu toții *insideri*. Angajații de culoare pot alege dacă se integrează sau nu, alăturându-se majorității dominante, ca *insideri*. Alternativ, pot fi *outsideri*, rămânând deoparte și adoptând o identitate opusă *insiderilor*.

Normele și idealurile. În cazul *insiderilor*, normele dictează că trebuie să muncească pentru firmele existente în această economie. Prin contrast cu aceștia, *outsiderii* („Mau-Mau", în exprimarea lui Nelson) simt că nu trebuie să fie obedienți.[27]

Prin urmare, angajații de culoare aleg între trei posibilități: să fie *insideri*; să fie *outsideri* care muncesc; sau să fie *outsideri* care nu muncesc. Fiecare dintre aceste trei opțiuni are propriile sale avantaje și dezavantaje, fiind asociate cu niveluri diferite de remunerație și respect de sine. (În limbajul modelului, respectul de sine este sinonim cu utilitatea identității.)

Beneficiile și pierderile utilității identității. Beneficiile și pierderile utilității identitare pot fi rezumate după cum urmează:

- Un afro-american care încearcă să fie *insider* va suferi din cauza lipsei de acceptare a albilor. Respectul de sine îi va fi refuzat deoarece nu se încadrează în idealul rasial al *insiderilor*;
- Un *outsider* care alege să nu muncească își menține respectul de sine. Însă un negru care dorește să fie *outsider* dar, cu toate acestea, alege să lucreze pentru – sau, mai general, să coopereze cu – albi, suferă pierderi ale utilității identitare. Nu-și pierde respectul de sine din cauza respingerii albilor (deoarece nu încearcă să devină *insider*). În schimb, își pierde respectul de sine pentru că idealul său de *outsider* îi spune că nu ar trebui să lucreze pentru (sau să coopereze cu) albi;
- În acest model există și externalități. Un angajat de culoare care alege să fie *insider* își pierde din utilitate atunci când alți angajați negri aleg să fie *outsideri* (și viceversa). Acest lucru se întâmplă deoarece oamenii preferă adesea ca alegerile să le fie confirmate de semenii lor.[28] De asemenea, dezaprobarea și ostracizarea le pot provoca suferință, dacă semenii lor au făcut alegeri diferite în ceea ce privește identitatea.

Teorie și dovezi

Încă o dată, nu este deloc surprinzător că rezultatele modelului se potrivesc cu tiparele existente în realitate. Modelele economice standard ale discriminării negrilor, precum cele

bazate pe „aversiunea" managerilor albi față de angajarea lucrătorilor de culoare, estimează că discriminarea va fi eliminată prin competiție. Deși competiția a condus cu siguranță la creșterea numărului de angajați afro-americani prezenți în câmpul muncii și la mărirea salariilor în cazul unor muncitori de culoare, încă asistăm la niveluri ridicate ale abandonului școlar, ale infracționalității și ale consumului de droguri. Din punctul de vedere al unui *insider*, comportamentul de acest fel este autodistructiv. Iar economia standard, care presupune că oamenii fac alegeri cu scopul de a-și optimiza randamentul economic, nu oferă o explicație în acest sens. Însă într-un model bazat pe identitate, abandonul școlar de la vârste fragede este logic. Este de înțeles, dacă ne gândim că alternativa, care presupune să lucrezi în lumea albilor fără „a te realiza", aduce cu sine o pierdere prea mare.

Rezultatele modelului nostru se aseamănă cu descoperirile făcute de William Julius Wilson în lucrarea *When Work Disappears*, care studiază noțiunile de rasă, clasă și slujbă în centrele orașelor locuite de afro-americani cu venituri reduse. Modelul estimează că, pe măsură ce salariile scad mai mult, cu atât numărul angajaților negri care vor alege să devină *outsideri* va fi mai mare. În compromisul dintre muncă și demnitate, cea din urmă are câștig de cauză, iar cei care vor alege identitatea de *outsideri* vor fi mai numeroși. În plus, conform modelului nostru, dacă negrii care aleg identități de *insideri* se mută într-un anumit cartier, numărul celor care rămân și devin *outsideri* va crește, drept urmare, numărul *insiderilor* care vor părăsi cartierul va fi mai mare. Le va fi foarte greu să rămână. Wilson susține că salariile mici și exodul clasei mijlocii a afro-americanilor sunt motivele principale ale sărăciei și disfuncționalității cartierelor urbane afro-americane.

Remedii potențiale

Este extrem de util să deținem o teorie a discrepanțelor dintre negri și albi. Chiar dacă rămân numeroase dificultăți practice cu privire la aplicarea acesteia, teoria ne oferă senzația că există posibilități de găsire a unor soluții. De exemplu, sugerează că există cel puțin trei moduri de a-i împiedica, pe angajații de culoare să părăsească piața muncii. Prima constă în eliminarea distincției dintre negri și albi în raport cu idealul *insiderilor*. Dacă acest lucru s-ar întâmpla, albii nu i-ar mai respinge pe negri. În acest caz, nu există decât un posibil rezultat al modelului nostru. Toți negrii vor alege pur și simplu să devină *insideri*, astfel că discrepanțele dintre negri și albi, cauzate de identitate, ar dispărea.[29]

A doua modalitate constă în a schimba ce înseamnă să fii negru. E posibil ca unii dintre cititori să se fi gândit deja că identitatea opozițională, *per se*, nu implică un comportament autodistructiv. Mai curând normele asociate cu o astfel de identitate ar putea fi autodistructive. Unii lideri afro-americani, care sunt conștienți de această problemă legată de norme, încearcă să le schimbe. „A fi tu" nu trebuie să însemne neapărat să abandonezi școala sau să respingi normele privitoare la muncă ale majorității. Numeroși intelectuali, actori și sportivi de culoare pledează pentru această a doua cale. La sărbătorirea celei de-a cincizecea aniversări a procesului *Brown contra Consiliului Educației*, Bill Cosby a susținut controversatul său discurs „Pound Cake"*: „[Activiștii din domeniul drepturilor civile] nu au făcut toate acele lucruri ca să-i audă pe unii sau

* Discurs susținut de Bil Cosby în 2004, în care face referire la o prăjitură, obținând efecte comice, cu scopul de a critica lipsa de responsabilitate a anumitor segmente ale comunității afro-americane și utilizarea englezei specifice negrilor (n.t.).

pe alții spunând: «Nu suport algebra»... și «Tu ce ești»".[30] Alții, precum Louis Farrakhan și cei din Programul Musulman al Națiunii Islamului, pledează pentru tipuri diferite de schimbare. Invocând experiența ultimelor patru sute de ani, solicită acordarea unui teritoriu separat pentru afro-americani.[31] Aceștia sunt opusul integraționiștilor, însă, ca și Cosby, doresc să ridice comunitatea. Vor să pună capăt asupririi de sine, introducând o schimbare a valorilor, în favoarea familiei, a educației, a respectului pentru femei și a abstinenței de la droguri și alcool. Această identitate opozițională aduce cu sine munca asiduă, frecventarea școlii, evitarea consumului de droguri, căsătoria și evitarea divorțului.

Cea de-a treia cale constă în limitarea efectelor feedbackului. Dacă putem rupe lanțul, în care adoptarea identității de *outsider* îi determină și pe alții să facă această alegere, vom diminua sărăcia populației de culoare. Vom discuta mai jos modurile în care legislația poate schimba alegerile identitare, întrerupând această buclă a feedback-ului.

Strategii: acțiunea afirmativă și programele profesionale

Au fost concepute numeroase strategii publice cu scopul de a mări numărul angajărilor și de a stopa efectele discriminării. În evaluarea programelor de acest fel, economiștii se concentrează asupra costurilor și beneficiilor obișnuite, cum ar fi câștigurile aduse de absolvirea școlii și ratele ocupării locurilor de muncă. Analiza noastră arată că impactul acestor strategii poate depinde de abilitatea lor de a influența alegerea identității, optându-se pentru aceea de *insider* sau *outsider*. Există două exemple ilustrative în acest sens: acțiunea

afirmativă și programele de instruire în vederea obținerii unui loc de muncă.

Economia identității lărgește sfera evaluării acțiunii afirmative efectuate de către economiști. Majoritatea studiilor economice se concentrează asupra efectelor celor direct implicați într-un anumit program.[32] Abordarea de acest tip este prea limitată. Retorica și simbolismul acțiunii afirmative influențează excluderea socială la un nivel mult mai general. De exemplu, Propunerea numărul 209, aparținând Californiei, inițiativă care a fost aprobată în 1997, a îndepărtat în mod eficient acțiunea afirmativă din universitățile publice, ca și din domeniul angajărilor guvernamentale și al contractărilor. Aceste măsuri îi afectează și pe alții, în afara potențialilor aplicanți la colegiu sau facultate. Măsurile și dezbaterile care le înconjoară pot influența percepțiile generale ale minorităților, care se vor întreba dacă au un loc în cultura dominantă sau nu. Prin contrast, dar totodată abordând o perspectivă generală, Glenn Loury susține că programele de acțiune afirmativă îi portretizează în mod inerent pe afro-americani în postură de victime, încurajând astfel, conform formulării noastre, identitatea de *outsider*.[33]

Economia identității explică de ce programele profesionale care sunt identice din punctul de vedere al conținutului economic, dar distincte ca structură, pot avea rezultate extrem de diferite. Să ne gândim la rezultatele a două programe diferite ale guvernului Statelor Unite, Job Corps și Jobstart. Job Corps este un program rezidențial care furnizează „tinerilor supuși riscului... cursuri, experiențe educaționale practice și bazate pe aplicații profesionale [cu scopul de a-i pregăti] pentru slujbe stabile, pe termen lung și bine plătite".[34] Programul a reușit să conducă la creșterea veniturilor, însă fiind rezidențial, e totodată costisitor. Pentru a economisi bani, Ministerul Muncii a

lansat Jobstart, care era similar din toate punctele de vedere cu Job Corps, cu excepția faptului că era non-rezidențial. Însă Jobstart nu a avut nici pe departe același succes.

Modelul nostru poate explica diferența. Cursanții participanți la programele rezidențiale nu-și cultivă doar abilitățile practice și care pot fi scoase pe piață. Fiind izolați cu alte persoane la fel de motivate să învețe, își schimbă totodată și orientarea. În termenii modelului nostru, programele rezidențiale au avantajul de a transforma *outsiderii* în *insideri*. Programele non-rezidențiale, care erau mult mai puțin invazive în raport cu viețile cursanților, au avut prin urmare un efect mult mai slab.[35] Această interpretare susține argumentul conform căruia programele rezidențiale predau abilități sociale și noi obiceiuri de viață, aceste comportamente constituind simultan markeri ai identității de *insider*.[36] Totodată, corespunde concluziilor din capitolul dedicat școlarizării, în cadrul căruia am văzut că anumite școli, chiar și în cele defavorizate cartiere, reușesc să aibă succese remarcabile, dacă își izolează elevii și muncesc cu asiduitate pentru a le schimba identitățile.

Concluzie

Dincolo de programele specifice, economia identității ne poate oferi o înțelegere generală asupra problemelor sociale și economice ale unei națiuni. Problemele pe care o națiune le rezolvă și cele pe care le lasă să se agraveze depind atât de capacitatea noastră de a le înțelege, cât și de voința de a le rezolva. După cum remarcam în capitolul despre învățământ, observăm că în Statele Unite există o nevoie acută de adâncire a înțelegerii și de întărire a voinței de a soluționa problema mediocrității sistemului educațional. De asemenea, este nevoie

de resurse și de o nouă abordare economică pentru a rezolva persistentele diviziuni sociale.

Barack Obama este un energic susținător al ideii că atât albii, cât și afro-americanii au nevoie de o înțelegere mai profundă a problemelor legate de rasă. Discursul său „O uniune superioară" a fost rostit ca reacție față de cei care i-au pus la îndoială alegerea lui Jeremiah Wright ca pastor. Wright era renumit pentru predicile sale, spunând, de pildă, la scurt timp după 11 Septembrie, că „roata se întoarce". Obama s-a distanțat de Wright, însă, în loc să-l respingă în întregime, a explicat motivele mâniei negrilor, ca și reacția albilor față de aceasta.

> Uneori [furia afro-americanilor] este articulată la biserică, în dimineața de duminică, de la amvon și din strane. Faptul că atât de mulți oameni sunt surprinși să audă furia aceasta în unele din predicile reverendului Wright ne amintește pur și simplu de vechiul truism că momentul cel mai puternic dominat de segregare din viața americanilor are loc duminică dimineața. Furia aceasta nu este întotdeauna productivă; într-adevăr, mult prea des, ne distrage atenția de la rezolvarea adevăratelor probleme; nu ne permite să ne confruntăm direct cu propria complicitate față de condiția noastră, împiedicând comunitatea afro-americană să construiască alianțele de care are nevoie pentru a face posibilă adevărata schimbare. Însă furia este reală; e puternică; și, dorindu-ne pur și simplu să dispară, condamnând-o fără a-i înțelege rădăcinile, nu facem decât să adâncim prăpastia neînțelegerilor existente între rase.
>
> De fapt, o furie asemănătoare există și în cadrul unor segmente ale comunității albilor. Majoritatea americanilor albi care fac parte din clasa muncitoare sau de mijloc nu simt că rasa le-a adus privilegii semnificative. Experiența lor este aceea a imigranților - din punctul lor de vedere, nimeni nu le-a dat nimic de-a gata, au construit tot ce au de la zero. Au muncit din greu întreaga viață, de multe ori ajungând să-și vadă slujbele externalizate peste ocean sau pensia călcată în picioare după o viață de muncă. Viitorul le provoacă

nelinişte şi simt că visurile le scapă printre degete; într-o epocă a salariilor care stagnează şi a competiţiei globale, oportunităţile ajung să fie considerate un joc necâştigător, în care visurile cuiva sunt plătite de alţii. Astfel că, atunci când li se spune să îşi trimită copiii cu autobuzul la o şcoală aflată de cealaltă parte a oraşului, când aud că un afro-american beneficiază de pe urma faptului că a pus mâna pe o slujbă bună sau a reuşit să obţină un loc la un colegiu de calitate din cauza unei nedreptăţi pentru care ei nu sunt vinovaţi; când li se spune că temerile lor în legătură cu infracţionalitatea din cartierele urbane sunt într-un fel sau altul rezultatele unor prejudecăţi, e de aşteptat ca, de-a lungul timpului, să acumuleze puternice resentimente.[37]

Observăm că aceste perspective disparate asupra rasei şi a consecinţelor acesteia conduc la o situaţie fără ieşire (aceasta este întocmai expresia folosită de Obama), în care problemele clasei defavorizate a afro-americanilor, ca de altfel a tuturor săracilor, indiferent de rasă, au fost neglijate, ajungând să se agraveze. În loc să accepte faptul că problemele acestea sunt „ale noastre", ale tuturor, oamenii de ambele părţi ale prăpastiei rasiale au ajuns să fie atât de dominaţi de furie, încât unificarea resurselor necesare depăşirii diferenţelor rasiale este la ora actuală imposibil de pus în practică din punct de vedere politic. Folosind expresia lui David Ellwood, „sprijinul pe care îl oferim este sărăcăcios".[38]

Abordarea noastră asupra acestei probleme reflectă perspectiva dominantă în celelalte ştiinţe sociale; după cum am văzut, există chiar un politician remarcabil care înţelege şi explică problema în aceiaşi termeni. Metoda noastră – procedura din capitolul 3 – introduce identitatea, furia şi consecinţele acesteia în structura economică standard. Eliminarea breşei existente în economia discriminării rasiale nu constituie decât un mic pas în tratarea inegalităţilor dintre negri şi albi. Însă

poate că, într-adevăr, ideile au consecințe. E posibil ca această nouă economie să conducă spre direcții noi în ceea ce privește alocarea optimă a resurselor precare și utilizarea cât mai eficientă a acestora.

Partea a patra | Să privim înainte

9 | Economia identității și metodologia economică

ÎN ACEASTĂ CARTE modificăm și amplificăm analiza economică prin includerea identității. Figura țeapănă a lui *Homo economicus*, care populează modelele economice începând cu secolul trecut, nu era interesată decât de bunurile și de serviciile economice. Apoi, Gary Becker (și urmașii săi) au adăugat tot felul de gusturi la funcția de utilitate. La abordarea acestuia s-au adăugat abaterile psihologice provenite din dorința de a recurge la „raționalism", în special prejudecățile cognitive. Economia identității reprezintă pasul următor al acestei evoluții.

Dacă identitatea este un concept atât de puternic, de ce ne-a trebuit atât de mult timp pentru a ajunge aici? De ce nu a făcut parte identitatea din economie și până acum? Acest capitol oferă câteva posibile răspunsuri. Făcând acest lucru, studiul nostru va deveni autoreflexiv, răsfrângându-se asupra propriei noastre teorii. Care sunt calitățile unei teorii bune, conform standardelor profesiei economice? Care sunt procedurile corecte cu privire la utilizarea dovezilor?

Teorie și dovezi

Economiștii dau dovadă de un consens remarcabil în legătură cu desfășurarea unei cercetări. Eseul lui Milton Friedman, *The Methodology of Positive Economics*[1] constituie o bună sursă în care este expusă doctrina aplicată în cercetare. Desigur, nu

toți economiștii sunt de acord cu toate lucrurile care apar în acest eseu. Însă, într-o interpretare generică, Friedman a surprins bazele modului în care economiștii consideră că ar trebui să procedeze: mai întâi alegem un model sau o teorie. Apoi testăm modelul pe baza observațiilor, respingându-l dacă nu corespunde. Vom naviga între observație și teorie, care se determină una pe cealaltă.

O bună teorie trebuie, înainte de toate, să îndeplinească criteriul parcimoniei: Friedman ne îndeamnă să „explicăm multe prin puțin".[2] În ceea ce privește acest criteriu, în opinia noastră, economia identității este extrem de parcimonioasă. Aplicarea procedurii noastre simple a demonstrat că putem explica un mare număr de fenomene, inclusiv natura sărăciei afro-americanilor, motivele abandonului școlar, rolul Mișcării de Emancipare a Femeilor și motivele pentru care funcționează organizațiile. Se pare că am explicat multe în puține cuvinte.

Chiar și așa, mulți ar spune că modelul nostru nu este restrâns. Economiștii acordă prioritate teoriilor mai vechi, ceea ce înseamnă că, potrivit practicilor standard, un economist trebuie să demonstreze o teorie nouă, respingând o teorie veche. De asemenea, o teorie trebuie să genereze ipoteze care se pot dovedi false. Cu toate acestea, din cauza dificultății respingerii teoriilor pe care le vom descrie ulterior, acest criteriu conferă teoriilor curente acceptate un caracter aproape infailibil, făcând ca aproape toate teoriile economice să devină valide.

Friedman și majoritatea economiștilor moderni susțin că testele statistice sunt considerate a fi modalitatea adecvată de testare a unui model. Însă în 1953, la data când Friedman făcea această afirmație, era dificil de anticipat slaba putere a științei statistice de respingere a ipotezelor economice. Există mai multe motive pentru această neputință. Primul este reprezentat

de apariţia teoriei economice moderne. La data eseului lui Friedman, un model economic presupunea în mod obişnuit existenţa competiţiei perfecte. Era posibil să se pomenească de noţiunea de incertitudine, însă aceasta era o caracteristică ieşită din comun. Era posibil să fie destul de uşor să respingi o teorie limitată de acest fel cu argumente statistice. Însă astăzi, odată cu apariţia teoriei jocului, economiştii acceptaţi includ tot felul de comportamente strategice; de asemenea, sunt luate în considerare tot soiul de informaţii asimetrice; iar în cazul economiei comportamentale pot fi introduse şi motivaţiile psihologice, cum ar fi aversiunea faţă de pierdere şi prejucata prezentului. Având în vedere această expansiune a teoriei economice, numărul imens de posibilităţi este considerat mai parcimonios de teoriile precedente decât de economia identităţii; acestea trebuie epuizate înainte ca un economist, conform deontologiei profesionale, să poată lua în considerare modele în cadrul cărora există noi factori care joacă un anumit rol.

Proliferarea teoriilor economice a apropiat economia de realitate, însă acest fapt constituie un coşmar pentru economistul care favorizează o abordare logic-pozitivistă. Dacă este suficient de norocos să poată respinge un model, va exista întotdeauna un altul care îi ia locul. Şi acesta nu e decât începutul necazurilor cu care se confruntă. Orice test statistic la care este supusă teoria impune specificarea variabilelor la un nivel de precizie care depăşeşte considerabil exactitatea teoriei. Economistul are aproape întotdeauna un număr mare de opţiuni cu privire la identificarea variabilelor independente (cele situate în partea stângă a ecuaţilor regresive), a variabilelor dependente (cele situate în dreapta) şi a multor aspecte diferite legate de forma funcţională. Dacă estimarea pe care o face ia în considerare criteriul temporal, trebuie să aproximeze

și avansările, și stagnările; trebuie să aleagă intervalul temporal al estimării pe care o face (datele de început și de sfârșit) și, de asemenea, periodicitatea datelor (intervalurile trebuie să fie săptămâni, luni, ani sau o altă perioadă?). Dacă estimarea sa se raportează la o populație, trebuie să decidă pe cine include și pe cine exclude. (De exemplu, trebuie să includă doar bărbați, doar femei sau ambele sexe? Trebuie să includă adulți? Dacă da, care sunt grupele de vârstă? etc.) Astfel, chiar și atunci când testează un model economic bine definit, economistul are extrem de multe opțiuni cu privire la modul de desfășurare al testului.[3] Deoarece fiecare dintre aceste decizii poate fi luată independent, chiar și cel mai direct test are literalmente milioane de posibile specificații. Acest fapt îngreunează aplicarea axiomei conform căreia modelul trebuie acceptat dacă nu este respins; din acest motiv este dificil de falsificat orice teorie. Rareori putem găsi un model, indiferent cât de prostesc, ale cărui milioane de specificații să fie respinse în mod uniform. Testele statistice din majoritatea lucrărilor empirice au o forță suficient de redusă, încât suntem obligați să căutăm alternative. O mare parte a științei este rezultatul observării extrem de atente a detaliilor. Această metodă alternativă dă roade în numeroase domenii, deoarece cheia conturării unor rezultate rezidă adesea în dimensiunea microscopică. Cel mai relevant exemplu al relației dintre micro și macro este însăși structura vieții. Francis Crick și James Watson au intuit corect că, dacă vor putea descrie structura cristalină a unei singure molecule de ADN, vor reuși să dezlege codul vieții.[4] Dualitatea dintre structura moleculei de ADN și modul în care organismele sunt generate și se reproduc reprezintă una dintre cele mai frumoase descoperiri științifice.

Care sunt implicațiile unei abordări de acest gen în raport cu economia? Metodologia economică standard, care pune

accentul pe analiza statistică a populaţiilor, va susţine că studierea intensă a unei singure molecule nu ar fi decât un „studiu de caz" lipsit de importanţă. Observaţiile din această categorie sunt „anecdotice". În cazul ADN-ului se adevereşte tocmai contrariul. Iepurii seamănă unii cu alţii deoarece au un ADN comun, iar diferenţele dintre ei se datorează şi ele diferenţelor de ADN. Codurile merită studiate întrucât, dacă sunt identice, conduc la duplicare; dacă sunt distincte, dau naştere unor diferenţe. Etnografiile pe care le-am studiat îşi propun să dezvăluie codurile sociale ale unităţilor economice, precum firmele, şcolile şi familiile. Este logic să studiem codurile sociale ale acestora din aceleaşi motive pentru care merită să studiem ADN-ul iepurilor: mai exact, pentru a înţelege atât similitudinile, cât şi diferenţele dintre ele.

Consistenţa internă a acestor etnografii ne oferă un criteriu al validităţii lor, deşi unul diferit de testul statistic. Milton Friedman şi alţii ne-au avertizat că trebuie să fim atenţi atunci când tragem concluzii pornind de la spusele oamenilor: e posibil ca aceştia să îşi înţeleagă greşit propriile motive, la fel cum se poate să dorească să se pună într-o lumină bună. Însă cele mai bune studii etnografice au o soluţie pentru această problemă. Folosind detaliile pe care le înregistrează şi prin intermediul atenţiei pe care o acordă subtextului cuvintelor oamenilor, reuşesc să contruiască o imagine consecventă a comportamentului subiecţilor. Într-adevăr, studiile etnografice excepţionale nu înregistrează numai ceea ce spun oamenii, ci şi decodează vorbele şi acţiunile acestora.

Cauzalitatea

Mai există un motiv, poate mai direct, pentru a studia dimensiunea microscopică. În cazul majorității problemelor economice, cauzalitatea poate merge în două direcții. De exemplu, o schimbare de preț poate fi consecința unei modificări a cererii sau a ofertei. Una dintre abordările populare ale identificării cauzei constă în căutarea unor „experimente naturale", evenimente în cazul cărora un element din afara sistemului produce o schimbare doar la nivelul ofertei sau doar la nivelul cererii. Exemplul nostru preferat este ambarcațiunea Mariel, care, în 1980, a facilitat un aflux considerabil de imigranți cubanezi în Statele Unite. Decizia lui Fidel Castro de a permite unui număr mare de cubanezi să părăsească țara nu avea nimic de-a face cu condițiile pieței muncii din Statele Unite. Imigranții au inundat sudul Floridei, ceea ce a condus la creșterea semnificativă a cererii locale pentru munca necalificată. David Card, economist care se ocupă de domeniul muncii, avut atunci o oportunitate remarcabilă de a studia efectul acestui aflux asupra salariilor și a șomajului.[5]

În ciuda creativității economiștilor de a exploata situații de acest fel și uneori de a genera ei înșiși experimente, chiar și cele mai bune dintre aceste studii ridică semne de întrebare. Studiile care depistează cu succes cauzalitatea sunt cu siguranță utile, însă e posibil ca doar să atingă lucrurile pe care vrem cu adevărat să le aflăm. De pildă, mai devreme am văzut că Rivkin, Hanushek și Kain au demonstrat, cu ajutorul unui set special de date, că profesorii sunt determinanți în raport cu performanțele școlare ale elevilor. Oricât de important ar putea fi acest rezultat, nu face decât să ne conducă spre o altă întrebare: cum și de ce contează profesorii? Această problemă este, bineînțeles, cu atât mai dificil de explorat prin interme-

diul metodelor statistice. Ce fac profesorii buni – poate în strategia și planificarea lor generale sau poate în interacțiunile de la o clipă la alta – pentru a avea succes?

Pentru a răspunde la aceste întrebări avem nevoie de un gen de informații care pot proveni doar din observații detaliate și atente. Studii precum *The World We Created at Hamilton High*, *The Shopping Mall High School* și *Learning to Labour* ne oferă acces la viețile elevilor. Părțile din lucrarea lui Coleman, *Adolescent Society*, și din studiul lui Bishop și Bishop pe tema violenței școlare, care ni s-au părut cele mai utile, au fost descrierile conținute de acestea, nu testele lor statistice (inevitabil slabe).

Experimentele

Experimentele de laborator constituie o altă modalitate de a examina dimensiunea microscopică. E posibil ca testele statistice bazate pe populație să nu aibă o putere prea mare, iar munca de teren de amploare s-ar putea dovedi nefezabilă. Însă experimentele bine concepute pot fi un substitut. La fel cum pot testa aversiunea față de risc, prejudecata asupra prezentului și jocul strategic, experimentele pot testa și economia identității. Într-adevăr, după cum discutam mai sus, anumite experimente demonstrează deja că identitatea și normele sunt importante pentru rezultatele economice.

Problema distanței „cuvenite"

Dincolo de trecerea testelor empirice, majoritatea economiștilor cred de asemenea că un bun model produce

concluzii surprinzătoare. Unul dintre prietenii noștri a afirmat că trebuie să existe o anumită „distanță cuvenită" între ipoteze și concluzii, altfel teoria va fi inconsistentă. Conform acestei perspective, directețea concluziilor noastre în raport cu ipotezele de la care am pornit constituie un neajuns. Ne aflăm în postura înțeleptului care a explicat mișcarea, spunând că aceasta se datorează principiilor locomoției.

Suntem de acord că nu e de dorit să avem concluzii evidente. Însă e posibil să existe și alte căi de a ajunge la concluzii de domeniul truismului. Se poate ca ipotezele să fie noi, ceea ce le face să dea naștere unor pătrunzătoare observații inedite. Să luăm două dintre afirmațiile acestei cărți:

- Dacă sarcinile sunt etichetate ca fiind masculine sau feminine, bărbații și femeile vor avea ocupații diferite, iar femeile vor primi salarii mai mici;
- Dacă identitatea contează pentru muncitori, aceștia vor solicita mai puține stimulente financiare, în cazul în care se consideră insideri în raport cu organizația.

Niciuna dintre aceste afirmații nu este rezultatul teoriei standard. Ceea ce este nou în fiecare dintre ele este ipoteza. Știm că între ipoteză și rezultat distanța este mică.

Într-adevăr, în numeroase domenii științifice modificarea ipotezei constituie observația-cheie. Odată ce a avut loc această modificare, rezultatele sunt evidente. Și de data aceasta, opera lui Crick și Watson se dovedește relevantă. După ce au identificat dubla spirală a ADN-ului, nici măcar nu a mai fost nevoie să afirme baza codului genetic. După cum scriau cei doi: „Nu ne-a scăpat faptul că împerecherea specifică pe care am postulat-o sugerează imediat un posibil mecanism de copiere a materialului genetic".[6]

10 | Concluzie și cele cinci moduri în care identitatea schimbă economia

AM UTILIZAT economia identității pentru a studia munca, școala și familia. Am speculat asupra motivelor pentru care economiștii nu au luat în considerare până acum noțiunea de identitate. În acest capitol vom privi înainte discutând, cu exemple ilustrative, cinci motive distincte pentru care identitatea îmbogățește analiza economică.

Acțiunile individuale

Identitatea influențează comportamentul individual în mod direct. Impactul acesteia este extrem de evident în lucrurile pe care oamenii le fac fără a produce beneficii economice – activități care adesea sunt costisitoare, incomode și chiar injurioase. Economia identității le permite economiștilor să realizeze o reprezentare simplă a ceea ce poate fi denumit literalmente drept comportament autodistructiv și a acțiunilor care par să nu aibă prea mult sens din punct de vedere economic.

Body Art and „Bad Choices". Unul dintre cele mai evidente exemple este modul în care oamenii își schimbă corpurile pentru a se încadra într-un ideal. O expoziție de la Muzeul American al Istoriei Naturale a fost intitulată „Arta corporală: mărci ale identității". Expoziția arată că, în trecut, oamenii legau oasele moi din craniile și picioarele copiilor; își lungeau

gâturile cu inele, își scoteau coaste pentru a-și subția taliile și își schimbau forma capului, chiar și în Europa, până în secolul al XIX-lea.[1]

Conform spuselor lui Gerry Mackie, în China, la începutul secolului al XIX-lea, între 50 și 80% dintre părinții chinezi legau picioarele fiicelor lor. Făceau acest lucru în mare măsură deoarece era un criteriu obligatoriu pentru o căsătorie potrivită. Și, totodată, recurgeau la această metodă pentru a se conforma unui ideal cu privire la felul în care trebuiau să arate femeile. Se considera că legarea picioarelor era o marcă a modestiei, care făcea ca femeile să fie mai fertile și mai atrăgătoare din punct de vedere sexual.[2]

Arta corporală prosperă și în lumea modernă, deși are idealuri diferite. În Statele Unite, chirurgia plastică reprezintă o industrie care valorează treisprezece miliarde de dolari.[3] Însă aceasta nu este decât una dintre numeroasele practici de modificare a corpului, printre care tatuajele, piercingul (introdus în ureche, nas și buric, de exemplu), culturismul, utilizarea steroizilor, circumcizia și dieta.

Economia identității nu ne ajută doar să înțelegem aceste obiceiuri; ne ajută să explicăm „alegerile greșite", în general. Profesorii din școala pe care a studiat-o Paul Willis credeau că „flăcăii" făceau alegeri greșite. Însă aceștia din urmă credeau că „boacănele" lor erau justificate. În general, oamenii cred că cei care au idealuri diferite iau decizii greșite. Aceasta este, desigur, perspectiva noastră la ora actuală asupra artei corporale din secolele trecute: ne întrebăm ce i-a determinat pe strămoșii noștri să se mutileze în asemenea fel.

Contribuțiile caritabile și donațiile absolvenților. Operele de caritate constituie un exemplu foarte diferit al modului în care identitatea și normele determină acțiunile individuale.[4] Americanii oferă numeroase donații caritabile; totalul

donațiilor a depășit trei sute de miliarde de dolari în 2008.[5] Economia identității ne poate ajuta să înțelegem atât amploarea, cât și direcția spre care se îndreaptă aceste donații. De exemplu, doar donațiile destinate instituțiilor educaționale s-au ridicat la patruzeci și unu de miliarde de dolari.[6] În lumea uneori nebună a teoriei economice standard, biroul de dezvoltare al Universității din Carolina de Nord a găsit că e mai profitabil să solicite donații din partea unui absolvent al Universității Duke decât din partea unui absolvent al UCN. De ce? Deoarece în cadrul modelului standard oamenii preferă să trimită bani acolo unde suma cu care contribuie aduce cele mai mari beneficii, iar această organizație ar putea fi universitatea cu resursele cele mai reduse. Prin opoziție, economia identității va prezice corect că, cu puține excepții, absolvenții colegiilor americane își vor sponsoriza propriile universități. Cântecele de luptă, jocurile de fotbal și alte ritualuri tipice colegiului consolidează atașamentul față de instituție, la care se adaugă contribuția biroului de dezvoltare. Cântecul „Anii strălucitori de colegiu" le spune absolvenților Universității Yale cui îi sunt datori: „Lui Dumnezeu, țării și Universității Yale".[7]

Externalitățile

Acțiunile oamenilor afectează adesea bunăstarea altora. Economiștii și legislatorii acordă o mare importanță lucrurilor pe care le numim *externalități*. Să ne întoarcem la exemplul fabricii care emite prea mult fum. Patronii acesteia nu suferă costurile suportate de cei expuși la fum, astfel că intervine o inadecvare între costurile private și cele publice. Legile – cum ar fi impozitele stabilite pentru emisii de gaz – pot corecta

această inadecvare. Din motive similare, ar trebui să fim interesați și de externalitățile ce rezultă din utilitatea identității. Externalitățile pot fi atât negative, cât și pozitive. Femeile care lucrau la minele Eveleth au fost abuzate de colegii lor de muncă plini de resentimente. Însă, după cum vedem în cazul experimentelor și în ateliere, în interiorul grupului identificarea poate conduce de asemenea la cooperare.

Insultele, infracțiunile cauzate de ură și violența. Începând cu Gary Becker, economiștii au aplicat teoria utilității în cazul crimei și pedepsei. Economia identității dezvoltă considerabil această teorie, introducând efectele insultelor și ale injuriilor. Insultele percepute sau reale pot fi sursa a numeroase violențe, precum și a escaladării tensiunilor rasiale și etnice. Încă o dată, să luăm un exemplu detaliat. În secolul al XIX-lea, în Statele Unite, bărbații răspundeau insultelor printr-o provocare la duel. Richard Nisbett și Dov Cohen de la Universitatea din Michigan scot la lumină rămășițele acestei practici în *Culture of Honor: The Psychology of Violence in the South.*[8] În cadrul unui experiment, câtorva studenți de sex masculin li s-a cerut să se prezinte la un birou aflat la capătul unui hol îngust. De-a lungul coridorului, un complice al cercetătorilor se izbea de student. În loc să își ceară scuze, complicele l-a insultat pe student, făcându-l „nemernic". Experimentatorii au măsurat ulterior reacțiile față de acest comportament. Probabilitatea ca studenții din Sud să completeze teste bazate pe cuvinte folosind sintagme agresive (de exemplu, p-ușcă în loc de d-istracție) era mai mare, în comparație cu studenții din Nord – și de asemenea față de studenții din Sud care făceau parte din grupurile de control. Totodată, aceștia aveau un nivel mai ridicat de cortizon. Subiecții din Sud care fuseseră insultați dezvăluiau că insulta le afectase în același timp imaginea de sine: în răspunsurile la întrebările din cadrul sondajului exista tendința ca

aceştia să-şi manifeste teama că experimentatorul avea o părere proastă despre masculinitatea lor.

Reacţiile de acest fel la insulte, precum şi infracţiunile comise din ură, se încadrează cu uşurinţă în contextul nostru, ceea ce face ca economia identităţii să constituie un puternic instrument în studierea crimei, a violenţei şi a strategiilor necesare pentru a le contracara. Numeroase legi influenţează incidenţa externalităţilor din această categorie şi costurile pedepselor. Interzicerea duelurilor – mai întâi în Nord, iar apoi şi în Sud – a pus, în cele din urmă, capăt acestei practici. Legile împotriva linşării au mărit pedeapsa pentru menţinerea limitei dintre negri şi albi.[9] Legislaţia care vizează infracţiunile comise din ură serveşte aceluiaşi scop.[10]

Blatiştii. Pe de altă parte, normele existente la nivelul unui grup pot rezolva una dintre problemele centrale ale economiei: „problema blatiştilor". Bunurile publice – printre care parcurile, securitatea naţională şi educaţia publică – sunt costisitoare. Teoria economică ne arată că oamenii vor încerca să „meargă pe blat" – lăsându-i pe ceilalţi să muncească şi să achite costurile. Dar, desigur, numeroase bunuri publice sunt oferite voluntar. Oamenii votează să plătească impozite pentru a educa odraslele altora şi pentru a întreţine parcuri pe care nu le vor vizita niciodată. Economia identităţii ne oferă o structură pe baza căreia putem studia când şi de ce fac aceste lucruri. Elinor Ostrom găseşte o soluţie pentru problema blatiştilor în comunităţile în care oamenii cred în normele privind cooperarea.[11] După cum discutam, în experimentele legate de bunurile publice, oamenii cooperează mai bine cu membrii propriului lor grup. O cercetare empirică, desfăşurată în Statele Unite, demonstrează că oamenii din comunităţile mai omogene din punct de vedere etnic contribuie mai mult

la educație și la alte bunuri publice locale decât cei care aparțin unor comunități mai diverse.[12]

Crearea categoriilor și a normelor

În această lucrare am considerat adesea că normele, categoriile sociale și idealurile unei anumite situații sunt date. Însă numeroși oameni și organizații manipulează categoriile, normele și idealurile în propriul lor folos.[13] În modelele noastre, acest lucru este realizat de către firmele și școlile care cheltuiesc bani pentru a transforma outsiderii în insideri.

Publicitatea. Publicitatea este cel mai evident exemplu al manipulării de acest gen. Desigur, scopul său este să-i determine pe oameni să cumpere cât mai multe dintre produsele la care se face reclamă. Nu numai că agenții de publicitate fac apel la normele existente, ci, totodată, încearcă să creeze noi idealuri. Cercetătorii din domeniul marketingului și cei din afara economiei au înțeles acest lucru de multă vreme.[14] Idealurile și normele legate de gen constituie și ele un exemplu evident în acest sens, după cum am putut vedea în cazul campaniei publicitare la Virginia Slims, discutată în capitolul 3.[15] Reclamele de acest fel nu se încadrează în perspectiva economică standard asupra publicității, conform căreia aceasta are rolul de a informa consumatorii în mod direct, în legătură cu existența și caracteristicile unui produs sau de a semnala calitățile acestuia.[16] După cum ilustrează reclamele Virginia Slims, scopul publicității este adesea acela de a-i face pe oameni să-și dorească un produs, cu scopul de a se ridica la înălțimea unui ideal.

Politica. Și politica este adeseori un câmp de luptă pentru identitate.[17] În loc să considere că preferințele alegătorilor sunt

date, liderii și activiștii politici încearcă adesea să schimbe identitatea sau normele.[18] Unele dintre cele mai dramatice exemple ale schimbărilor de regim implică modificări ale normelor referitoare la calitatea de *insider*, respectiv la cea de *outsider*. Liderii fasciști și populiști cultivă diviziunile rasiale și etnice.[19] Actele simbolice și transformarea identităților conduc la revoluții. Marșul sării al lui Mohandas Ghandi a dat naștere mișcării de independență din India și unei noi identități naționale. Revoluția Franceză i-a transformat pe supuși în *cetățeni*. Revoluția Rusă i-a făcut să devină *tovarăși*.

Identitatea nu este un factor doar în cadrul revoluțiilor și al schimbărilor ample de regim; ea joacă totodată un rol în alegerile democratice. În modelul standard al politicilor electorale, bazat pe ideea de actor rațional, oamenii votează pentru partidul sau politicianul al cărui program le promovează cel mai bine interesele economice. Într-un model extins al economiei identității, alegătorul nu va avea doar interese economice, ci și o identitate, norme și idealuri, a căror încorporare în model ar conduce la estimări extrem de diferite. În practică, politica implică în mare măsură activități precum puparea copiilor, parada stindardelor și luarea de atitudine față de problemele sociale. Candidații care fac apel la idealurile și normele alegătorilor pot fi aleși chiar dacă programul lor politic este contrar intereselor economice ale alegătorilor. Acest aspect devine și mai evident atunci când marketingul (ca în exemplul publicității) poate apropia candidații de idealurile alegătorilor sau le poate schimba normele.

Identitatea și regretul

Adesea, oamenii iau decizii pe care ajung să le regrete. Mâncăm prea mult, fumăm, cheltuim prea mulți bani și ne pare rău pentru toate acestea.[20] Economia identității lărgește în mod semnificativ aria de studiu a „impredictibilității temporale" de acest gen. Oamenii au euri diferite în diverse momente ale vieții lor.[21] E posibil ca noul eu să regrete hotărârile luate de vechiul eu. Preferințele noilor euri provin din înnoirea identității și din normele și idealurile asociate cu aceasta. Uneori, aceste etape de tranziție sunt anticipate, iar oamenii își fac planuri în cunoștință de cauză. Însă deseori anticipările legate de ceea ce vor deveni ulterior sunt imperfecte. Normele și idealurile pot intra în conflict, iar oamenii ajung să-și regrete comportamentul din trecut. Câteva exemple, clasificate în funcție de frecvența cu care apar, ne permit să apreciem amploarea schimbărilor identitare care au loc de-a lungul unei vieți.

- *Frecvența cea mai scăzută.* Anumite tipuri de identitate sunt permanente. De pildă, rasa și sexul nu se schimbă decât rareori de-a lungul vieții;
- *Frecvența redusă.* Anumite tipuri de schimbare a identității au loc rareori, o dată sau de două ori în viață. Deseori sunt marcate de rituri de trecere, cum ar fi botezul, confirmarea, bar sau bat mitzvah, nunta sau aniversarea pensionării. Riturile de trecere marchează prezența unor granițe sociale și reprezintă o temă clasică de studiu în antropologie.[22] Acestea fac ca o anumită persoană să treacă la un nou nivel existențial, marcând această tranziție și pentru ceilalți membri ai comunității;

- *Frecvența ridicată și regulată.* Unele schimbări au loc cu o frecvență extrem de ridicată, cum ar fi naveta zilnică între casă și muncă. Imperativele locului de muncă se estompează acasă, la fel cum cele ale căminului dispar la serviciu.

Alegerea identității

Uneori, economia este numită știința alegerii. În primele patru secțiuni ale acestui capitol am discutat influența identității asupra alegerii acțiunilor. Dar, după cum menționam mai devreme, identitatea însăși constituie o alegere. Într-o anumită măsură, oamenii pot alege cine doresc să fie. Mai jos vom prezenta pe scurt trei exemple de alegere a identității, fiecare dintre acestea având un impact semnificativ asupra economiei noastre.

Soțiile și maternitatea. Un exemplu clar în acest sens este alegerea cu care se confruntă o femeie din clasa mijlocie, trebuind să opteze între urmarea unei cariere și statutul de mamă casnică. În trecut, normele nu le acordau femeilor care absolviseră colegiul dreptul de a face o astfel de alegere. În 1963, lucrarea lui Betty Friedan, *Feminine Mystique*, descria idealul soției suburbane: „[Aceasta] își sărută soțul lângă fereastră, în semn de rămas-bun, își duce copiii la școală cu mașina și zâmbește în timp ce mânuiește noua mașină de ceruit podeaua mereu strălucitoare a bucătăriei".[23] Transformarea rolurilor femeilor din trecut până în prezent poate fi detectată chiar și în statistici, după cum arată Claudia Goldin. În anii 1970, puține femei aflate la vârsta adolescenței se așteptau ca la treizeci și cinci de ani să fie angajate; astăzi, aproape toate au această așteptare. În trecut, aproape toate femeile care absol-

veau colegiul preluau numele soțului; astăzi, numărul celor care își păstrează numele de familie este considerabil. În trecut, existau șanse mici ca femeile căsătorite cu bărbați care aveau salarii mari să lucreze; în zilele noastre, raportul dintre veniturile soților și faptul că soțiile sunt angajate sau nu este irelevant. Scăderea salariilor le determina pe femei să iasă din câmpul muncii; acum, probabilitatea ca femeile să continue să lucreze este mai mare. Concluzia lui Goldin este următoarea: „Atunci când iau decizia de a lucra sau nu, femeile țin cont de «identitate».".[24]

Alegerea școlii. Am studiat deja educația preuniversitară și alegerea de a depune efortul necesar pentru a absolvi. Însă mai există o alegere esențială: ce școală să urmezi. Adesea, cei care aleg școala copiilor sunt părinții. Ceva mai mult de zece procente dintre elevii americani din clasele I-XII frecventează la ora actuală școli private.[25] Dar această statistică subestimează rolul școlilor private, reducându-l probabil la jumătate. Procentul elevilor care petrec un anumit interval din viața lor școlară la o instituție privată este mult mai mare (nimeni nu a calculat încă cu cât). Aceste cifre sugerează o dezaprobare semnificativă a școlilor publice, ținând cont că sacrificiile financiare necesare frecventării unei școli private, chiar și pe durata unui singur an, sunt considerabile: taxa aferentă frecventării unei școli private ajunge în medie la 5% din venitul mediu al unei familii. Clasificarea elevilor din școlile private arată că, în mare măsură, educația de acest tip este determinată în genere de apartenența religioasă. Aproximativ 45% dintre acești elevi frecventează școli catolice, 38% – alte școli religioase și 17% – școli independente.[26] Alegerile între o școală publică sau una privată, între o instituție cu o anumită apartenență religioasă sau alta, se numără printre multele opțiuni de școlarizare. Alegerea școlii, înființarea școlilor cu

finanțare publică și privată și acordarea de sprijin financiar pentru acoperirea taxelor școlare sunt temele principale ale dezbaterilor legislative privitoare la educație. În mare măsură, discursul de acest fel are în vedere calitatea educației. Dar, după cum discutam în capitolul despre educație, economia identității sugerează că identitatea și calitatea sunt interdependente.

Imigrația. Imigranții se confruntă adesea cu o decizie dificilă. Trebuie să hotărască în ce măsură se vor integra în noua lor țară și dacă își vor schimba cetățenia sau nu. Indiferent de alegerea pe care o fac, există costuri și beneficii economice, ca și posibilitatea de a fi dezaprobați de cei care au ales o cale opusă. Încă o dată, să examinăm anumite detalii. Richard Rodriguez, un american de origine mexicană, care a ales să stăpânească limba engleză în detrimentul spaniolei, descrie reacțiile rudelor și ale celorlalți membri ai comunității. În urma întâmplării petrecute într-una dintre zilele în care a însoțit-o pe mama sa la magazin, avea să rămână cu o puternică impresie: „*Pocho**!, a mormăit doamna de la raionul de mâncare mexicană, scuturând din cap. Am privit spre tejgheaua deasupra căreia atârnau ardei roșii și verzi, precum luminițele din pomul de Crăciun, și am văzut fața încruntată a unei străine. Mama râdea undeva în spatele meu. (Spunea că odraslele ei nu voiau să-și „exerseze" spaniola după ce începuseră să meargă la școală.) Vocea voioasă a mamei mele m-a făcut să bănuiesc că doamna pe care o aveam în față nu era cu adevărat supărată pe mine. Însă, scrutându-i chipul, nu am putut să găsesc nici urmă de zâmbet".[27]

---

* *Pocho* este un termen utilizat de mexicanii nativi pentru a-i descrie pe americanii de origine mexicană care par a fi uitat limba și identitatea țării mamă. În general, *pochos* vorbesc engleză și nu stăpânesc spaniola. Cuvântul derivă din *pocho* (sp.), fiind folosit pentru a descrie un fruct stricat sau decolorat (n.t.).

Dezbaterile politice actuale cu privire la imigrație și limbă implică un conflict de această natură, ce are ca obiect normele și idealurile. Din nou, este nevoie să privim lucrurile cu ochi noi pentru a înțelege dezbaterile și impactul legislației.

Concluzie

Această carte este singulară în domeniul economiei identității. Scopul nostru este să prezentăm identitatea în cel mai simplu mod. După dezvoltarea procedurii, în capitolul 3, am aplicat-o într-o serie de exemple.

Suntem optimiști în ceea ce privește viitorul economiei identității, dintr-o serie de motive. În general, operele de pionierat deschid o nouă lume. Copilul de clasa I care citește pentru întâia oară are în față biblioteci imense ce urmează a fi parcurse și înțelese. Această carte deschizătoare de drumuri ar trebui să ne introducă într-o lume care așteaptă să fie studiată. Avem drept dovadă propria noastră experiență. Când am început să lucrăm pe această temă, cu aproximativ paisprezece ani în urmă, nu dețineam nici măcar începutul unei structuri. De pildă, nu am fi putut descrie sistematic vizita lui Erving Goffman la carusel și chestionarele lui James Coleman din *Adolescent Society*, în cadrul cărora elevii erau întrebați: „Dacă ai putea fi ținut minte în această școală pentru unul din următoarele trei lucruri de mai jos, ce ai vrea să fii: elev eminent, vedetă sportivă sau să fii cel/cea mai popular(ă)?".[28] Goffman căuta exemple de *prezentare a sinelui*. Coleman dorea să afle care erau *idealurile* elevilor. Acum, structura noastră ne permite să vedem principiul comun pe care se bazează ambele ipostaze: identitatea. Cartea de față redă rezultatele.

În cei aproximativ zece ani care s-au scurs de la publicarea primului nostru articol pe această temă – „Economics and Identity" – colegii noștri din domeniul economic au dus economia identității în direcții pe care nu le-am fi anticipat niciodată. Au aplicat-o în laborator; au oferit explicații teoretice referitoare la originea acesteia; și au realizat chiar și câteva analize statistice. O parte a acestei munci este descrisă în cartea de față.

Prin urmare, avem toate motivele să credem că acesta este doar începutul. Numeroase concepte standard din psihologie și sociologie se încadrează în structura noastră, la un nivel cât se poate de general și subsumându-se unei teme comune: imaginea de sine, conștiința de sine, situația, identificarea din interiorul grupului față de identificarea din afara grupului, eul *versus* celălalt, structura socială, puterea și diferența. În fiecare dintre cele cinci secțiuni de mai sus apar întrebări economice gata pregătite pentru abordarea identității. Și nici măcar nu ne-am atins de elemente fundamentale precum istoria instituțiilor economice, dezvoltarea economică sau natura și limitele firmelor.

Există totodată întrebări mai profunde. De unde provin normele și identitatea? Cum se schimbă și cum evoluează? Care este feedbackul dintre identitate, politică economică și instituții? Prin ce se explică diferența dintre identități și norme în diverse țări? Ce ar putea explica izbucnirea și stingerea unui conflict de grup? Adresarea acestor întrebări – și găsirea unor răspunsuri – nu va fi lipsită de consecințe.

Mulțumiri

AM ÎNCEPUT să lucrăm la această carte în 1995 și, în răstimpul care a trecut de atunci, am fost ajutați de numeroși oameni și instituții. În această secțiune vrem să ne exprimăm aprecierea și recunoștința față de ei.

În primul rând, le mulțumim editorilor noștri. Articolul inițial, „Economics and Identity", a fost publicat în *Quarterly Journal of Economics*, fiind editat de Edward Glaeser și Lawrence Katz. Comentariile lor au fost neprețuite în nuanțarea argumentelor noastre, iar sfatul lor de a aplica structura de la care am pornit la numeroase exemple ne-a călăuzit pe durata întregului program de cercetare. John McMillan, de la *Journal of Economic Literature*, ne-a făcut un mare serviciu, ocupându-se de manuscrisul nostru original „Identity and Schooling", pe care l-a redimensionat, l-a făcut mai compact, îmbunătățindu-l considerabil. Andrei Shleifer, Michael Waldman și Timothy Taylor ne-au ajutat să reformulăm capitolul „Identitatea și economia organizațiilor", publicat în *Journal of Economic Perspectives*. Schleifer ne-a atras atenția asupra lucrării lui Lipsky, *Absolutely American*. Și îi suntem extrem de recunoscători lui Peter Dougherty, de la Princeton University Press, ale cărui încurajări, sfaturi susținute și editare, oferite de-a lungul multor ani, au făcut ca manuscrisul nostru să fie mult mai concentrat și mai lizibil decât în eforturile noastre inițiale, cartea depășind cu mult articolele care au apărut în diverse publicații pe care se bazează. Le suntem, de asemenea, foarte recunoscători referenților anonimi ai publicațiilor *Quarterly Journal of Economics, Journal of Economic Literature* și *Journal of*

Economic Perspectives, mai ales celor trei referenţi anonimi ai editurii Princeton University Press. Pe parcurs, am fost ajutaţi de numeroşi asistenţi de cercetare şi vrem să le mulţumim pentru efortul lor şi răbdarea de care au dat dovadă. Printre aceştia se numără Michael Ash, Paul Chen, Jennifer Eichberger, Cyd Fremmer, Alexander Groves, Joshua Hausman, Nisha Malhotra, Tomas Rau şi Eric Verhoogen. Comentariile lor detaliate asupra articolelor şi versiunilor anterioare ale manuscrisului s-au dovedit şi ele a fi nepreţuite, impulsionându-ne considerabil scrierea.

Numeroşi prieteni şi colegi ne-au ascultat de-a lungul anilor, citindu-ne lucrările, pe măsură ce gândurile noastre legate de economia identităţii au început să se lege. Ne-au ascultat chiar şi în etapele preliminare, iar numeroasele comentarii ne-au consolidat gândirea. Le suntem în special recunoscători Claudiei Goldin şi lui Lawrence Katz, care au fost primii cititori ai articolului „Economics and Identity", în 1996. Le mulţumim tuturor celor care au făcut comentarii şi ne-au provocat sau ne-au oferit sprijinul şi încurajările lor: Daron Acemoglu, Philippe Aghion, Siwan Anderson, Abhijit Banerjee, Kaushik Basu, Paul Beaudry, Gary Becker, Roland Bénabou, Timothy Besley, John Bishop, Barry Bosworth, Samuel Bowles, Robert Boyd, Gary Burtless, Jeffrey Butler, David Card, Alessandra Casella, Penny Codding, Stefano Della Vigna, William Dickens, Rafael Di Tella, Curtis Eaton, Catherine Eckel, Stuart Elliott, Ernst Fehr, Gary Fields, Patrick Francois, Nicole Fortin, Pierre Fortin, James Foster, Roland Fryer, Robert Gibbons, Herbert Gintis, Paola Giuliano, Lorenz Goette, Avner Greif, Richard Harris, Victoria Hattam, John Helliwell, Elhanan Helpman, Chaviva Hosek, Peter Howett, David Huffman, Aurora Jackson, Shachar Kariv, Botond Koszegi, Michael Kremer, David Laibson, Kevin Lang, Edward Lazear, George

Loewenstein, Glenn Loury, George Mailath, Ulrike Malmendier, Eric Maskin, Robert Merton, Pascal Michaillat, Edward Miguel, Deborah Minehart, Joel Mokyr, John Morgan, Andrew Newman, Philip Oreopoulos, Robert Oxoby, Janet Pack, George Perry, Shelley Phipps, Matthew Rabin, Antonio Rangel, Craig Riddell, Joanne Roberts, Francisco Rodriguez, Christina Romer, David Romer, Paul Romer, Seth Sanders, Kathryn Shaw, Robert Shiller, Dennis Snower, Anand Swamy, Richard Thaler, Eric Wanner, Kent Weaver, Robin Wells, Wei-Kang Wong şi Peyton Young.

Câţiva oameni au citit diverse variante ale manuscrisului nostru, făcând comentarii detaliate, care ne-au depăşit aşteptările. Printre aceştia se numără Alex Haslam, Marion Fourcade, Irene Bloemraad şi Robert Merton. Le suntem extrem de recunoscători pentru consilierea oferită, care ne-a influenţat considerabil gândirea şi scrierea. Au schimbat centrul de greutate al cărţii, rafinându-ne referirile la sociologie şi psihologie.

Le suntem recunoscători participanţilor la numeroasele seminarii şi conferinţe, în cadrul cărora ne-am prezentat articolele şi cartea de faţă. Le mulţumim următoarelor instituţii pentru că ne-au invitat, fie pe unul, fie pe celălalt, să discutăm despre lucrările noastre: Universitatea Boston, Instituţia Brookings, Universitatea Cornell, Universitatea Furman, Universitatea George Mason, Universitatea Georgetown, Universitatea Harvard, Institutul pentru Studii Avansate, Universitatea James Madison, Universitatea Keio, Şcoala de Economie din Londra, Institutul de Tehnologie din Massachusetts, Universitatea Northwestern, Universitatea Statului Ohio, Fundaţia Russell Sage, Universitatea Scranton, Colegiul Smith, Universitatea Stanford, Universitatea Tufts, Universitatea din Akron, Universitatea din Atwerp,

Universitatea British Columbia, Universitatea California, din Berkeley, Universitatea California, din Davis, Universitatea California, din San Diego, Universitatea din Chicago, Colegiul Universitar din Londra, Universitatea Vanderbilt și Colegiul Williams.

Ne-au ajutat numeroase instituții. În afară de universitățile în care activăm – Universitatea California, din Berkeley, Universitatea din Maryland și Universitatea Duke –, am fost susținuți financiar de Institutul Canadian pentru Cercetări Avansate – George Akerlof, în cadrul programelor despre Instituții, Organizații și Dezvoltare și precursoarele acestora, și ambii autori în cadrul programului despre Interacțiuni Sociale, Identitate și Bunăstare. George Akerlof a fost, de asemenea, sprijinit de Instituția Brookings și de Fundația Națională a Științei, prin bursele de cercetare SBR 97-09250 și SES 04-17871. Rachel Kranton a fost cercetător invitat la Fundația Russell Sage și membru al Școlii de Științe Sociale din cadrul Institutului pentru Studii Avansate, beneficiind totodată de ospitalitatea Secției de Economie Internațională de la Universitatea Princeton. Tuturor acestor instituții le suntem extrem de recunoscători pentru generosul lor sprijin financiar și logistic.

În final, le mulțumim familiilor noastre. Janet Yellen, soția lui George Akerlof, a trăit și a susținut cauza identității de-a lungul multor ani. Robert Akerlof, cercetător în ascensiune, care își lasă propria amprentă asupra domeniului, ne-a oferit mereu comentarii, încă de pe vremea când era adolescent, în anii 1990. Îi suntem foarte recunoscători pentru sfaturile sale referitoare la modelul nostru, în secțiunea despre organizații și, mai important, pentru judecata și comentariile sale pe măsură ce ne-am pus ideile cap la cap, strângându-le într-o carte. Rachel Kranton le mulțumește părinților săi, Jack și

Esther Kranton, care ne-au sprijinit neabătut pe întreaga durată a strădaniei noastre. Copiii săi, Lena și Sarah, au fost cea mai veselă companie posibilă în ultimii opt ani. Îi mulțumim mai ales soțului lui Rachel, Abdeslam Maghraoui, ale cărui cercetări și opinii asupra identității ne-au influențat perspectiva, determinându-ne să ne punem întrebări în legătură cu rolul acesteia în economie. Cartea sa despre identitate politică și democrație în Egipt, *Liberalism without Democracy: Nationhood and Citizenship in Egypt, 1922-1946*, a fost publicată cu doar doi ani în urmă. Îi prețuim nespus de mult observațiile, sfaturile și sprijinul pe care ni l-a arătat mereu. Suntem mândri să dedicăm această carte lui Robert Akerlof și Abdeslam Maghraoui ca dovadă a iubirii pe care le-o purtăm și ca semn de profundă mulțumire pentru contribuțiile remarcabile aduse gândirii noastre, ca și pentru generozitatea și îndrumarea pe care ne-au oferit-o pe tot parcursul scrierii acestei cărți.

Note

1. Introducere

1. Hopkins (2005, pp. 359-60); *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989). Cifra de 25 de milioane de dolari provine din cazul care a ajuns la Curtea Supremă.
2. Documentele curții înregistrează că: „Dintre cei 662 de parteneri ai firmei la momentul respectiv, 7 erau femei. Dintre cele 88 de persoane propuse pentru statutul de partener în acel an, doar 1 – Hopkins – era femeie. 47 dintre acești candidați au fost acceptați, devenind parteneri, 21 au fost respinși și 20 – printre care și Hopkins – au fost «luați» în considerare pentru anul următor". *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).
3. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).
4. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).
5. Ellis (2008).
6. Goldman Sachs, „Despre noi".
7. Ellis (p. 189, 2008).
8. Akerlof (1997). Intitulată „Social Distance and Social Decisions", această lucrare examina consecințele distanței sociale asupra deciziilor sociale, în special efectele acesteia asupra educației și creșterii copiilor.
9. Akerlof și Kranton (2000, 2002, 2005) – lucrările noastre precedente reprezintă baza acestei cărți. George Akerlof a aplicat de asemenea principiile din lucrările respective în macroeconomie: a se vedea Akerlof (2007).
10. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).
11. A se vedea Becker (1957, 1971, 1981); Becker și Lewis (1973).
12. Economiștii feminiști pledează de multă vreme pentru o viziune mai amplă asupra economiei. A se vedea, de exemplu, Ferber și Nelson (1993).
13. Donald Rumsfeld a utilizat această frază în omagiul adus lui Milton Friedman, spunând că aceasta descrie și alte cuvântări ținute în cadrul

festivității, printre care se numără cele rostite de Gary Becker, Edwin Meese și Alan Greenspan. Pentru textul discursului a se vedea Rumsfeld (2002). *Ideas Have Consequences* este de asemenea titlul cărții filozofului Robert Weaver, de la Universitatea din Chicago, publicată în 1948.

14. Keynes (1960, p. 383).

2. Economia identității

1. A se vedea, de exemplu, Nash (1953); Varian (1974); Rabin (1993); Fehr și Schmidt (1999).
2. Pentru examinarea rezultatelor de acest fel, a se vedea Camerer și Thaler (1995).
3. Această interpretare a operei lui Judith Harris (1998, 2006) îi aparține lui Robert Akerlof (2009a, p. 4 și, de asemenea, în versiunile precedente).
4. Delpit (1995, p. 48). Și elevii înțeleg categoriile sociale etnice, iar comportamentul lor poate reflecta acest fapt. În urma unui sondaj aplicat elevilor de liceu din Miami și San Diego, Rumbaut (2000) a constatat că media școlară varia în funcție de autoidentificarea etnică a elevilor. (Analiza viza statutul socio-economic al părinților). A descoperit de asemenea că, cu cât elevii se considerau mai americani, cu atât rezultatele lor școlare erau mai scăzute.
5. Goffman (1961, pp. 105-110).

3. Identitatea și normele în raport cu utilitatea

1. A se vedea, de exemplu, Christakis și Fowler (2008).
2. Centrele de Control și Prevenire a Bolilor (2002, Tabelul 2).
3. A se vedea Waldron (1991, p. 993).
4. A se vedea, de exemplu, Elkind (1985).
5. „Ai făcut mari progrese, fetițo."
6. A se vedea Waldron (1991).
7. Fiore (1992).
8. Biroul de Recensământ din Statele Unite (1992, Tabelul 198, p. 128).

Post-scriptum la capitolul 3
Piatra din Rosetta

[1] Sen (1997, p. 745).
[2] A se vedea Friedman (1953).
[3] A se vedea în special Bourdieu (2002).

4. Unde ne încadrăm în economia de astăzi

[1] A se vedea Sherif *et al.* (1954).
[2] Tajfel, Billig, Bundy și Flament (1971).
[3] A se vedea Haslam (2001).
[4] Chen și Li (2009).
[5] Alte lucrări teoretice și experimentale explorează o desprindere mai radicală de teoria economică standard. Se arată felul în care stimulentele pecuniare pot „elimina" stimulentele non-monetare, precum corectitudinea, reciprocitatea și aderarea la normele sociale, ajungându-se astfel la o performanță generală mai slabă (Frey și Jegen [2001]; Rob și Zemsky [2001]; Huck, Kübler și Weibull [2003]; Gneezy și Rustichini [2000]; Fehr și Gächter [2002]).
[6] McLeish și Oxoby (2006). Într-un experiment care variază pregnanța apartenenței la un grup, Charness, Rigotti și Rustichini (2007) constată că apartenența la un grup este relevantă atunci când este evidentă și irelevantă în cazul în care e minimă.
[7] Ball, Eckel, Grossman și Zame (2001); Butler (2008).
[8] Steele și Aronson (1995).
[9] Spencer, Steele și Quinn (1999); Hess, Auman, Colcombe și Rahhal (2003).
[10] Hoff și Pandey (2004, p. 5).
[11] Benjamin, Choi și Strickland (2007) au constatat și ei în laborator că efectul de antecedență inerțială sau *priming*, aplicat la identitatea asiatico-americană, afectează alegerile americanilor de origine asiatică cu privire la investiții. În cazul identității rasiale a afro-americanilor nativi, același efect influențează măsura în care subiecții dezvoltă o aversiune față de risc.
[12] Glaeser, Laibson, Scheinkman și Soutter (2000).
[13] Fershtman și Gneezy (2001). Caracterul diferențial al jocului a fost în întregime un fenomen masculin.
[14] Goette, Huffman și Meier (2006).
[15] Gneezy, Niederle și Rustichini (2003); Croson, Marks și Snyder (2003).
[16] Becker (1957).

17 Becker (1971, p. 1).
18 Becker (1971, p. 14).
19 Becker (1957, 1971).
20 A se vedea, de exemplu, Becker (1968, 1981, 1993a, 1993b); Becker și Murphy (1988).
21 Becker (1996, pp. 3-23).
22 Stigler și Becker (1977).
23 Goffman (1959).
24 Academia Militară a Statelor Unite din West Point, „Despre Academie".
25 A se vedea Akerlof (1976) pentru acest tratament al normelor.
26 Pentru discutarea unor norme precum capitalul social în cadrul unei comunități închise, a se vedea Bowles și Gintis (2002).
27 Kandori (1992).
28 Young (2008). Pentru un articol analitic, a se vedea Burke și Young (2009).
29 Bernheim (1994).
30 Austen-Smith și Fryer (2005).
31 Amartya Sen subliniază de multă vreme importanța normelor și a identității în articolele sale teoretice: a se vedea, de exemplu, Sen (1977, 1985). Cartea sa *Identity and Violence* (Sen [2006]) demonstrează felul în care normele și identitatea pot alimenta și totodată pune capăt violenței.
32 Elster (1989). Davis (2003) a subliniat și el importanța identității în înțelegerea rolului individului în economie.
33 Ostrom (1990).
34 Oxoby (2004). A se vedea de asemenea Kuran și Sanholm (2008).
35 Bénabou și Tirole (2006, 2007).
36 Horst, Kirman și Teschel (2007).
37 Akerlof (2009a, b).

5. Identitatea și economia organizațiilor

1. A se vedea Lipsky (2003, pp. 145-154).
2. Academia Militară a Statelor Unite din West Point, „Misiunea Academiei Militare a Statelor Unite".
3. Analizele lui Prendergast (1999) și Gibbons (1998) arată care sunt capcanele schemelor de stimulare monetară.
4. A se vedea Holmstrom (1982).

5 Această observație a fost făcută și de Lazear (1989). De asemenea, preocupările muncitorilor față de corectitudine introduc încă un motiv pentru care se vor opune variației compensațiilor monetare (Akerlof și Yellen, 1990).

6. A se vedea Jacob și Levitt (2003).

7. Gibbons (1998) susține că criteriile subiective de performanță și interacțiunea repetată ar putea îmbunătăți randamentul. Însă aceste posibilități aduc cu sine noi dificultăți – de exemplu, angajații sunt motivați să utilizeze timpul de producție pentru a influența evaluările supervizorilor, noile împrejurări putând determina firmele să nu-și respecte promisiunile implicite, pe termen lung, făcute angajaților.

8. Lucrările clasice de sociologie ale lui Barnard (1938) și Selznick (1957) discută motivația de acest fel. De pildă, Selznick descrie responsabilitatea liderului de a defini „misiunea companiei... Valorile acceptate cu adevărat trebuie să fie diseminate în cadrul organizației" (p. 26). Kogut și Zander (1996), care sunt exponenții moderni ai acestei tradiții, descriu rolul identității în raport cu motivația angajatului.

9. A se vedea Besley și Ghatak (2005); Prendergast (2003).

10 Bowles, Gintis și Osborne (2001) modelează valoarea angajaților prin intermediul „intensificării preferințelor prin stimulente". Lindbeck, Nyberg și Weibull (2003) descoperă că, în contextul programelor de ajutor social și oferirea unor beneficii, dacă norma de muncă este slabă, cei care o votează vor alege beneficii mai puțin generoase. În acest sens, țările care au norme puternice sunt cele care „muncesc bine". Lucrarea lor anterioară (Lindbeck, Nyder și Weilbull [1999]) a arătat că echilibrul politic poate fi caracterizat fie de norme stricte, număr redus de beneficiari și beneficii considerabile, fie de norme laxe, beneficiari numeroși și beneficii reduse.

11 Versiuni detaliate ale modelului apar în Akerlof și Kranton (2005, 2008).

12 Acest rezultat reiese direct din diferența dintre costurile efortului în funcție de fiecare muncitor în parte. Luat în sine, rezultatul nu este nou. Elementul de noutate este reprezentat de sursa diferenței de cost – în cazul nostru, aceasta constă în prezența sau absența identificării angajatului cu firma.

13. Dar acesta nu este un rezultat general. Într-un model care are peste două niveluri de efort, dacă identitatea reduce costurile efortului angajatului, e posibil ca firma să considere că ar fi optim să solicite un efort mai mare. În acest caz, ne putem imagina cu ușurință că, dacă muncitorul este insider, firma mai degrabă va mări, decât va scădea, variația remunerației

utilizată pentru a motiva angajatul. În acest sens, stimulentele monetare și motivația prin intermediul identității pot fi mai curând complementare decât substitutive.

[14] Pentru o relatare clasică a naturii luptei, a se vedea Keegan (1976).

[15] Există numeroase modalități non-monetare de a induce identități care corespund dorințelor organizației. Pe lângă ampla evaluare a teoriei identității sociale realizată de Haslam (2001), există multe examinări ale psihologiei persuasiunii, printre care se numără cele făcute de Aronson (1984), Brown (1990) și Aronson, Wilson și Akert (2002). Toate prejudecățile descrise de Mullainathan și Shleifer (2005), existente în interpretarea știrilor, sunt de asemenea utile pentru organizații, în demersul schimbării percepției de sine a angajaților.

[16] A se vedea Janowitz (1960, pp. 61-62) și Rostker *et al.* (1992).

[17] A se vedea Asch și Warner (2001). Insuficiența stimulentelor monetare este vizibilă nu doar în cazul armatei, ci și în comparația dintre plata militară și cea civilă. De exemplu, o comparație făcută în 1955 între generalii de brigadă ai Forțelor Aeriene ale Statelor Unite și directorii din lumea civilă care ocupau o funcție similară arată că civilii aveau cu 60% mai puțini subordonați, fiind responsabili de un inventar cu 94% mai mic, dar, cu toate acestea, remunerația lor era de cinci ori mai mare decât cea a corespondenților lor din lumea militară (Janowitz, 1960, p. 184). Totuși, Asch și Warner oferă o explicație în ceea ce privește caracterul limitat al remunerației militare, care este diferită de a noastră. Autorii subliniază că, din cauza lipsei recrutărilor externe, armata trebuie să-și selecteze personalul managerial la începutul carierei, începând cu capătul de jos al scării ierarhice. Această restricție are drept consecință instituirea unei solde relativ ridicate la începutul carierei militare. Conform modelului lor, opțiunea valorică ce definește personalul explică totodată structura de tip „avansăm sau plecăm" și pensia neobișnuit de mare a angajaților din domeniul militar.

[18] Besley și Ghatak (2005). Frey (2007) a explorat economia utilizării medaliilor și onorurilor.

[19] Există anumite dispute cu privire la natura și schimbările care survin la nivelul idealului militar atât pentru recruți, cât și pentru ofițeri. De exemplu, Huntington (1957) consideră că, chiar și după al Doilea Război Mondial, corpul ofițerilor este marcat de valorile militare ale datoriei, onoarei și serviciului pentru țară, în vreme ce Janowitz (1960) e de părere că idealul militar evoluează către idealul organizațiilor civile. Ricks (1997) susține că armata a ajuns să fie din ce în ce mai diferită de societatea civilă.

[20] A se vedea Moskos, Williams și Segal (2000, p.1).
[21] Benton (1999, pp. 2-3, 8). Aici vedem de asemenea noțiunea de armată ca profesie, propusă de Samuel Hungtinton (1957). Lipsky (2003) descrie popularitatea acestei idei printre ofițerii superiori de la West Point, pe durata șederii sale acolo.
[22] A se vedea Bradley (1999, p. 14) și eseul Generalului Malham Wakin, „Serviciul înaintea sinelui".
[23] A se vedea Janowitz (1960, p. 129).
[24] Pentru întregul text, a se vedea Fogleman (1995, p. 5).
[25] McNally (1991, p. 101).
[26] A se vedea Stouffer *et al*. (1949b, p. 131).
[27] Stouffer *et al*. (1949a, p.412).
[28] A se vedea Erikson (1966).
[29] Benton (1999, p. 41).
[30] Becker (1968).
[31] Pentru a da un alt exemplu, în modelele pieței muncii privind eficiența salarială, muncitorii depun efort deoarece se tem să nu fie concediați dacă sunt prinși neglijându-și îndatoririle, nu pentru că le place munca pe care o fac sau pentru că se simt obligați să-și câștige salariul (Shapiro și Stiglitz [1984] ; Becker și Stigler [1974]). În mod similar, în modelele de tip principal-agent, ca și în modelul de bază din capitolul 5, muncitorii depun mai curând un efort ridicat, decât unul scăzut, doar ca reacție la oscilațiilesalariale.
[32] Lipsky (2003).
[33] Așa cum este citat în Hodson (2001, p. 29).
[34] Covaleski *et al*. (1998, p. 313).
[35] A se vedea Peters și Waterman (1982).
[36] Rodgers (1969, p. 100).
[37] Pepper (2005, p. 127).
[38] Bewley (1999, p. 2).
[39] Terkel (1974, pp. xxxi-xxxv).
[40] Smith (2001, p. 30).
[41] Juravich (1985, pp. 135-136).
[42] Newman (2000, pp. 96-99).
[43] A se vedea Burawoy (1979) și Roy (1953).
[44] Burawoy (1979, p. 51); Roy (1952, p. 430).
[45] Burawoy (1979, capitolul 4, în special pp. 82 și urm.); Roy (1953, pp. 511 și urm.).
[46] Burawoy (1979, p. 84, citându-l pe Roy [1953, p. 511]).

[47] Burawoy (1979, p. 88).

[48] A se vedea Homans (1951).

[49] Seashore (1954). Desigur, sarcinile nu aveau cum să fie în întregime aleatorii, deoarece treburile similare au nevoie de caracteristici asemănătoare, fiind posibil ca prietenii să caute să lucreze împreună. În acest caz, problemele sunt cele obișnuite, având legătură cu selecția sinelui și identificarea efectelor membrilor aceluiași grup asupra comportamentului individual (a se vedea Manski, 1993; Duraluf, 2002).

[50] Studiul lui Seashore furnizează de asemenea indicii ale diferențelor la nivelul exigențelor supervizorilor, dat fiind că muncitorii au oferit răspunsuri distincte la întrebarea dacă maistrul lor era mai aproape de „oameni" sau de „conducere".

[51] Milgrom și Roberts (1992, p. 393).

[52] Fast și Berg (1975, p. 6); Gibbons și Waldman (1999, p. 2388).

[53] A se vedea Fast și Berg (1975, p. 68).

[54] A se vedea Moore și Galloway (1992, p. xiv).

[55] A se vedea Stouffer *et al.* (1949b, p. 136).

[56] Stamberg (2001).

[57] Au fost uciși nouă pescari japonezi de pe pescadorul *Ehime Maru*. În cele din urmă a ieșit la iveală că un grup de manageri din domeniul petrolier se aflau într-o croazieră pe *Greenville*, împreună cu soțiile. *Ehime Maru* fusese reperat cu șaptezeci și unu de mile înaintea accidentului, însă se consideră că mulțimea civililor care se înghesuiau în camera de control au împiedicat reverificarea poziției pescadorului, fapt care a făcut ca cele două nave să intre în coliziune. Pentru detalii, a se vedea Israel (2001).

[58] Stouffer *et al.* (1949a).

[59] Stouffer *et al.* (1949a, Tabelul 13, p. 409).

[60] Plata în funcție de numărul de piese produs are și alte avantaje în afara simplității, după cum scrie Gibbons (1987, pp. 413-414): „Muncitorii sunt plătiți pentru munca pe care o fac, nu pentru cea pe care ar fi putut-o face, iar acest fapt pare să rezolve problemele determinate atât de ascunderea informațiilor (selecție adversă), cât și de ascunderea unor acțiuni (riscul moral)".

[61] Weber (1978, [1914], pp. 958-959).

[62] Astfel avem un alt caz de multitasking. A se vedea Holmstrom și Milgrom (1991).

6. Identitatea și economia educației

[1] Grant (1988).
[2] Efectele provocate de statutul de membru al aceluiași grup nu au explicat de ce atât performanța elevilor inițiali, cât și a noilor elevi a înregistrat un declin. Dimpotrivă, au estimat că performanța vechilor elevi va scădea, în timp ce rezultatele noilor elevi vor crește. A se vedea Epple și Romano (1998).
[3] O excepție notabilă o constituie opera lui John Bishop și Michael Bishop (2007), pe care o discutăm mai jos.
[4] Grant (1988, p. 241).
[5] Grant (1988, p. 36).
[6] Grant (1988, pp. 35, 38).
[7] Hollingshead (1949); Coleman (1961).
[8] Hollingshead (1949); Coleman (1961).
[9] A se vedea Coleman (1961, pp. 42-43).
[10] A se vedea Eckert (1989, pp. 50 și urm.).
[11] Bishop și Bishop (2007).
[12] Harris (1998).
[13] Eckert (1989, pp. 51, 53-54).
[14] Willis (1977).
[15] Folley (1990). Pentru detalii despre americanii de origine mexicană, a se vedea de asemenea Valenzuela (1999). Fordham (1996) ne furnizează un studiu al elevilor afro-americani.
[16] Foley (2001, p. 36) traduce *vatos* prin „tipi tari".
[17] Foley (1990, p. 58).
[18] Foley (1990, pp. 139-140).
[19] Everhart (1983); Willis (1977); Weiss (1990).
[20] Aceste îndrumări au fost distribuite tuturor elevilor, sub forma unui ghid, în care le erau schițate drepturile. Grant (1988, p.53).
[21] Grant (1988, p.54).
[22] Powell, Farrar și Cohen (1985).
[23] A se vedea Goldin și Katz (1997). Această dezbatere este bine analizată în Krug (1964, 1972). Ravitch (1983, p. 46) denunță pedagogii progresiști care susțin o programă școlară de liceu neconvențională, punând accent pe abilitățile practice, legate de sănătate, vocație, familie și viață comunitară.
[24] Într-adevăr, școala a fost denumită „miracolul din East Harlem" (Fliegel [1993]).

[25] Meier (1995, p. 30).
[26] Meier (1995, p. 50).
[27] CPESS oferă un alt exemplu al modului în care procedurile disciplinare ale unei școli contureazǎ comunitatea. Elevii trimiși în biroul directorului pentru indisciplină sunt îndrumați să parcurgă Cele Cinci Obiceiuri ale Minții pentru a rezolva problema (Meier [1995, p. 50]). O metodă de acest fel ar fi ineficientă, dacă elevul nu s-ar identifica cu școala și cu principiile acesteia.
[28] Comer (1980, p. 76).
[29] Se pare că și rezultatele școlare s-au îmbunătățit semnificativ, deși aparent există relativ puține date cu privire la evaluare. A se vedea Comer (1980, p. 74).
[30] Comer (1988, p. 219).
[31] Comer (1980, p. 118).
[32] A se vedea Fundația Cunoștințelor Fundamentale, „Despre cunoștințele fundamentale".
[33] A se vedea Școala Parker de Cunoștințe Fundamentale, „Codul vestimentar".
[34] Într-un articol apărut la începutul istoriei școlilor de Cunoștințe Fundamentale, Datnow, Borman și Stringfield (2000) au constatat că, în școlile de Cunoștințe Fundamentale, notele obținute la citire și matematică crescuseră într-o anumită măsură, iar punctajul cunoștințelor se mărise considerabil în raport cu alte școli similare. Pe site-ul Fundației Cunoștințelor Fundamentale se menționează dovezi ale acestui succes. De exemplu, rezultatele testelor obținute de elevii care frecventează școli de Cunoștințe Fundamentale, din Colorado, unde acestea sunt extrem de populare, sunt mai bune decât rezultatele obținute la nivelul statului. A se vedea Fundația Cunoștințelor Fundamentale, „Cercetare asupra Cunoștințelor Fundamentale". Însă în acest caz, ca și în alte studii citate, există probabilitatea să acționeze prejudecata selecției într-o măsură semnificativă. În afară de aceste surse, se pare că există puține dovezi cu privire la succesul sau eșecul relativ al școlilor de Cunoștințe Fundamentale.
[35] A se vedea Bryk *et al.* (1993, p. 146).
[36] Bryk *et al.* (1993, p. 141): „Profesorii manifestă un interes intruziv cu privire la viețile elevilor, care depășește orele de curs, extinzându-se practic asupra tuturor aspectelor vieții școlare. În unele cazuri, acest interes vizează chiar și casa și familia elevilor".
[37] Bryk *et al.* (1993, p. 141).

38 Altonji, Elder și Taber (2003).

39 Altonji, Elder și Taber (2003) corectează influența prejudecății de selecție, utilizând prejudecata existentă în elementele observate pentru a corecta stereotipul raportat la elementele nedetectabile.

40 Altonji, Elder și Taber (2003, Tabelele 1 și 2, ultimul rând).

41 Evans și Schwab (1995) au ajuns la concluzii similare. Ceea ce este interesant e faptul că diferența dintre rezultatele școlare obținute la școlile catolice în comparație cu cele publice este mult mai puțin pronunțată (a se vedea Altonji, Elder și Taber [2003]). Unul dintre motive ar putea fi faptul că profesorii de la școlile catolice sunt mai puțin motivați decât profesorii de la școlile publice să predea având în vedere testul la care vor fi supuși elevii. Iar dacă la școlile catolice există o șansă mult mai mare ca un elev care ar putea abandona școala să fie prezent în ziua testului, avem încă un motiv în plus de a lua în considerare rolul prejudecății descendente. Neal (1997) constată că școlile catolice sunt foarte avantajoase pentru minoritățile urbane, în cazul acestora școlile publice fiind adesea de o calitate extrem de precară.

42 A se vedea Kaufman, Alt și Chapman (2004, p. iii). Aceștia constată că, în 2001, rata abandonului școlar, care ia în considerare elevii cu vârstă între 16 și 24 de ani, ce nu sunt înscriși la școală și nu au absolvit liceul, era de 7,3% în cazul albilor și de 10,9% în cazul negrilor non-hispanici.

43 În 2002, procentajul deținătorilor unei diplome de licență, cu vârste cuprinse între 25 și 29 de ani, era de 29% în cazul albilor non-hispanici și de 17% în cazul negrilor. A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite, 2003.

44 A se vedea Jencks și Phillips (1998, Figura 1, p. 4).

45 Mai exact, dacă rentabilitatea este mai scăzută, afro-americanii vor părăsi școala mai devreme. La nivel empiric, observăm că rentabilitatea este de fapt mai mare în cazul afro-americanilor.

46 Delpit (1995, pp. 58-59).

47 A. Ferguson (2001).

48 A. Ferguson (2001, pp. 64-65).

49 Cook și Ludwig (1997).

50 Akerlof și Kranton (2002, Tabelul 3, pp. 1194-1195).

51 Akerlof și Kranton (2002, Tabelul 4, p. 1196).

52 Credem că modelul nostru poate explica și alte descoperiri, cum ar fi observația lui Ronald Ferguson (2001) că în suburbiile orașului Shaker Heights din Ohio, elevii afro-americani acordă mai mult timp efectuării lecțiilor decât albii, însă probabilitatea ca cei dintâi să-și ducă la capăt

temele este mai mică. Ar putea de asemenea explica descoperirea lui Fryer și Torelli (2005) că, în școlile segregate, ca și în școlile albe, popularitatea elevilor crește odată cu media generală, dar în școlile integrate, popularitatea începe să scadă dacă media generală depășește 3,5. Fryer și Torelli sugerează că acest fapt arată că, în școlile integrate, elevii afro-americani își pierd popularitatea din cauză că „se poartă ca albii".

53 Constatarea se bazează pe lucrări rezumate de Hanushek (1986), care face referire la propria sa operă. Și Ferguson (1998) a analizat motivele diferenței dintre punctajul obținut la teste de albi și negri.

54 Rivkin, Hanushek și Kain (2005, p. 450).

55 Peshkin (1986, p. 289).

56 Henig (1993, pp. 105-106).

7. Genul și munca

1. A se vedea Goldin (1990, capitolul 3) pentru evaluarea istorică a segregării ocupaționale. Pentru date statistice referitoare la intervalul 1970-1990, a se vedea Blau, Simpson și Anderson (1998), care utilizează clasificarea ocupațiilor alcătuită din trei cifre, utilizată de Biroul de Recensământ al Statelor Unite. Din cauza schimbărilor suferite de aceste clasificări, este dificil să actualizăm cifrele statisticilor, pentru a include și recensământul din anul 2000 (comunicare personală cu Francine Blau).
2. A se vedea Blau Weisskoff (1972); Strober și Arnold (1987).
3. A se vedea Milkman (1987); Honey (1984); Person (1986).
4. Pentru studii legate de asistentele medicale și de membrii marinei, a se vedea Williams (1989).
5. A se vedea Pierce (1995, p. 134).
6. A se vedea Padavic (1991).
7. Curtea de Apel a Statelor Unite, Jurisdicția a Opta (1997).
8. Curtea de Apel a Statelor Unite, Jurisdicția a Opta (1997).
9. A se vedea MacKinnon (1979) și Pringle (1988).
10. A se vedea Davies (1982); Kanter (1977); Pierce (1995).
11. Prin contrast, doar 56,9% dintre profesorii de gimnaziu sunt femei.
12. A se vedea Fisher (1995) și Williams (1989). Sursele cifrelor legate de procentajul femeilor care dețineau diferite profesii în 2007 provin de la Biroul de Recensământ al Statelor Unite și Biroul Statisticilor din Domeniul Muncii al Statelor Unite (2008, Tabelul 11, „Persoane angajate în funcție de ocupația detaliată, sex, rasă și etnie hispanică sau latină").

„Secretare" se referă la clasificarea ce include „secretarele şi asistenţii administrativi". „Asistente medicale" se referă la „infirmiere şi asistente medicale autorizate".

13. Bulow şi Summers (1986) şi Lazear şi Rosen (1990) găsesc alte motive în ceea ce priveşte ataşamentul scăzut al femeilor faţă de câmpul muncii; ambii autori oferă câteva explicaţii ale segregaţiei rasiale.

14. A se vedea, de exemplu, Mincer şi Polachek (1974).

15. Conform lui Bergmann (1974), angajatorii de sex masculin sunt împotriva angajării femeilor în anumite profesii, putând complota pentru a nu le permite femeilor să ocupe poziţii bine plătite, rezervând câştigurile pentru alţi bărbaţi. Potrivit teoriei noastre, segregarea ocupaţională are loc din cauza dorinţei angajaţilor de a-şi menţine identitatea de gen.

16. Goldin (2006). Considerăm că publicarea în 1963 a lucrării *Feminine Mystique* de Betty Friedan şi înfiinţarea Organizaţiei Naţionale a Femeilor, în 1966, marchează începuturile Mişcării moderne de Emancipare a Femeilor.

17. În 1968, cifrele erau 7,1 ani pentru bărbaţi şi 3,8 pentru femei (Ministerul Muncii din Statelor Unite [1968], Tabelul A). În 1998, cifrele erau 3,8 ani în cazul bărbaţilor şi 3,4 în cazul femeilor (Biroul de Recensământ al Statelor Unite, 2000, Tabelul 664). Pentru cei doi ani, cifrele nu sunt neapărat comparabile: în 1968, se solicita un răspuns la întrebarea legată de timpul scurs de la începerea *slujbei* actuale, pe când în 1998 întrebarea făcea referire la timpul petrecut într-o slujbă la actualul *angajator*. În cazul bărbaţilor, perioada medie de ocupare a unui loc de muncă a fost de asemenea influenţată considerabil de schimbările survenite în intervalul de vârstă al ocupanţilor locurilor de muncă, atât ca urmare a modificărilor demografice, cât şi a pensionării premature.

18. A se vedea Blau, Simpson şi Anderson (1998).

19. Sursă: Blau, Simpson şi Anderson (1998, Anexa A-1).

20. A se vedea Blau, Simpson şi Anderson (1998, Tabelul 3 şi Anexa A-1).

21. Utilizarea masivă a computerelor reprezintă cea mai notabilă schimbare tehnologică din cadrul acestei perioade, însă calculatoarele sunt folosite intensiv în puţine dintre ocupaţiile vizate, care au înregistrat schimbări majore.

22. 42U.S.C. 2000e-2000e 17 (1982), Secţiunile 703 (a) (1) şi 703 (a) (2).

23. A se vedea Becker (1971); Arrow (1972).

24. 442 F. 2d 385 (5th Cir. 1971), *audiere respinsă* de Curtea Supremă, 404 U.S. 950 (1971). *Griggs contra Duke Power*, 401 U.S. 424 (1971), caz de discriminare rasială ce reprezintă un important precedent care scoate în afara

legii utilizarea rezultatelor la teste și a altor criterii corelate cu rasa sau genul, ca probe eliminatorii în angajare.

[25] 442 F.2d 385 (5th Cir. 1971), *audiere respinsă* de Curtea Supremă, 404 U.S. 950 (1971).

[26] Citat de MacKinnon (1979, p. 180).

[27] *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989). Citat de Wurzburg și Klonoff (1997, p. 182).

[28] 580 F. Supp. 226 (E.D.N.Y. 1983), *aff'd*, 755 F. 2d 913 (2nd Cir. 1985). *Berkman* a urmat ampla perspectivă din *McKinney contra Dole*, 765 F. 2d 1129 (DC Cir. 1985) conform căreia „orice hărțuire sau tratament inechitabil aplicat unui angajat sau unui grup de angajați, care nu ar avea loc, dacă angajatul sau angajații respectivi nu ar fi de un anumit gen, va putea constitui, cu condiția să reflecte în mod suficient un anumit tipar sau să fie extrem de răspândit, o condiție ilegală de angajare, conform Titlului VII" (citat de Schultz [1998, p. 1733]).

[29] A se vedea Schultz (1998, p. 1770).

[30] Franke (1995).

[31] Drept urmare, susține Schultz (2003), companiile încearcă să interzică comportamentul sexual inofensiv, permițând discriminarea locurilor de muncă în funcție de gen. De pildă, unele companii le interzic angajaților, care sunt colegi de muncă, să își dea întâlnire. Temerile legate de intentarea unor procese pe motiv de hărțuire sexuală au determinat companiile să adopte strategii de segregare neoficială în funcție de gen, deși acestea încalcă în mod direct intenția Titlului VII.

[32] Pentru consultarea unui tratat anterior dedicat genului și economiei familiei, a se vedea Folbre (1994).

[33] Lundberg și Pollak (1993).

[34] Hochschild (1990, p. 38).

[35] În cadrul analizei noastre, unitatea de observație este cuplu-an, pentru intervalul 1983-1992. Cuplurile au fost incluse într-un an dat, dacă erau căsătorite, dacă niciunul dintre cei doi nu era la pensie, niciunul nu avea dizabilități și dacă familia avea un program de muncă, câștiguri și program de treburi gospodărești pozitive. De asemenea, am inclus doar cupluri care furnizau, atât soțul, cât și soția, date complete cu privire la câștiguri, programul de muncă, cel de treburi gospodărești și numnărul copiilor. Lotul final a depășit cu puțin 29 000 de observații bazate pe raportul cuplu-ani. Am definit cuantumul treburilor casnice îndeplinite de soț prin *hswk* ca fiind cuantumul său din totalul efectuat de cuplul respectiv. Surprindem astfel diviziunea muncii chiar și în familiile care

angajează lucrători din exterior. Estimăm următoarea ecuaţie Tobit: $hswk = a + \sum_{i=1,2,3}[b_{1i}h_i + b_{2i}h_i^2 + b_{3i}h_i^3 + b_{4i}h_i^4]$ + eroare, unde h_i este cuantumul de ore lucrate de către soţ în afara casei, dacă se află în grupul i. Suma ($i = 1,2,3$) se referă la trei tipuri de familie: fără copii sau cel mai mic copil având peste 13 ani, cel mai mic copil cu vârste între 0 şi 5 ani şi cel mai mic copil cu vârste între 6 şi 13 ani. S-au inclus elemente de control pentru vârsta soţului şi a soţiei în raport cu media populaţiei, înregistrarea venitului total şi numărul total de ore alocate treburilor casnice. Rezultatele au fost variabile, în funcţie de diferite specificaţii, elemente de estimare şi de substituirea cuantumului câştigurilor cu cuantumul numărului de ore lucrate. Ecuaţiile şi intervalurile de validitate sunt disponibile la cerere. (Declaraţiile bărbaţilor cu privire la cuantumul de treburi domestice îndeplinite a corespuns aproape cu exactitate declaraţiilor femeilor din studiul lui Preston [1997], care a avut în vedere 1 700 de oameni de ştiinţă.)

36 Hersch şi Stratton (1994) utilizează SGDV (Studiul de Grup al Dinamicii Veniturilor) pentru a studia dacă veniturile salariale mai mari ale soţilor sunt responsabile sau nu pentru cuantumul mai scăzut de treburi casnice. Prin contrast, estimarea de aici evaluează asimetria relaţiei dintre cuantumul veniturilor soţilor şi cuantumul treburilor domestice, respectiv cuantumul veniturilor soţiilor şi munca depusă în casă.

37 A se vedea Tsuya, Bumpass şi Choe (2000).

38 A se vedea Tsuya, Bumpass şi Choe (2000, Tabelul 5, p. 208).

39 Sursă: Greenstein (1996, p. 586, Tabelul 1, p. 590).

8. Rasa şi sărăcia minorităţilor

1 A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite, *Tabele istorice ale sărăciei*, Tabelul 2.

2 Peste jumătate din afro-americani aveau venituri care depăşeau de două ori limita sărăciei. A se vedea Ministerul Muncii din Statele Unite, Biroul Statisticilor din Domeniul Muncii (2006, Tabelul POV01).

3 Myrdal (1944).

4 În 2002, proporţia naşterilor în afara căsătoriei era de 68,2% . A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite (2006, Tabelul 82). În 2007, 58,5% dintre familiile conduse de femei, în care nu era prezent soţul şi având copii sub 5 ani, trăiau în sărăcie. A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite (2008, Tabelul POV03).

[5] Kling (2006, p. 863). Sursa lui Kling este Bonczar (2003).

[6] Această concluzie este extrasă din statisticile calculate de Holzer, Offner și Sorensen (2004, Figura 2, p. 4). Aceştia arată că, în anul 2000, între 25% și 30% dintre cei care alcătuiesc forța de muncă non-instituționalizată, din acest grup de vârstă, având nivelul educațional precizat, erau fie șomeri, fie în afara câmpului muncii. Autorii raportează de asemenea că 12% dintre tinerii de culoare ajung la închisoare (p. 6). Prin opoziție, în cazul hispanicilor, rata șomajului pentru cei care alcătuiesc forța de muncă neinstituționalizată a fost ceva mai mare decât în cazul albilor, ambele fiind de aproximativ 10% .

[7] A se vedea Neal (2006, Tabelul 6, p. 546).

[8] A se vedea Coate şi Loury (1993).

[9] A se vedea Bertrand şi Mullainathan (2003).

[10] A se vedea Munnell, Tootell, Browne și McEneaney (1996, p. 26).

[11] A se vedea Ayres și Siegelman (1995, p. 311).

[12] Pentru consultarea argumentului care susține că faptele nu sunt explicate de teoria tradițională, a se vedea Neal (2005, 2006).

[13] În 2005, rata naşterilor în afara căsătoriei era de 69,9% în cazul afro-americanilor non-hispanici, în comparație cu 25,3% în cazul femeilor albe non-hispanice. A se vedea Martin *et al.* (2007).

[14] Levitt și Venkatesh (2000, p. 771). Conducătorii bandei se descurcau mult mai bine, ceea ce ar putea explica câștigurile scăzute, în cazul în care membrii obişnuiți ai bandei se aşteptau să avanseze în ierarhia grupului. Însă nici măcar câștigurile liderilor bandei nu erau atât de mari – cam 100 000 de dolari în moneda valabilă la 1995 (p. 775), ceea ce îi apropie de veniturile declarate de proaspeții absolvenți MBA.

[15] A se vedea Neal (2005, p. 7).

[16] A se vedea Loury (2002, pp. 82-83). Și James Stewart îi sfătuiește de multă vreme pe economiști să introducă identitatea rasială în studiile lor (a se vedea Stewart [1997]). Anexa sa oferă un model în care indivizii au o utilitate în raport cu identitatea rasială.

[17] A se vedea, de exemplu, Farley *et al.* (1993) şi Schelling (1971).

[18] A se vedea E. Anderson (1990); Baldwin (1963); Clark și Clark (1965); Du Bois (1965); Dyson (1996); Frazier (1957); Hannerz (1969); hooks (1990); Ogbu (1974); Rainwater (1970); Wilson (1987, 1996).

[19] A se vedea, de exemplu, Miller (1985).

[20] Whyte (1943).

[21] A se vedea Willis (1977).

[22] Said (1978). De asemenea, a se vedea Bhabha (1983) şi Fanon (1967).

[23] A se compara, de exemplu, Gandhi (1966) și Fanon (1967), care descriu experiența colonială, laolaltă cu Fulwood (1996), Staples (1994) și Rodriguez (1982) care redau experiența afro-americanilor și a hispanicilor din Statele Unite.
[24] A se vedea Nelson (1993, p. 10). Originea colonială a termenului său *Mau Mau* face trimitere la ideea noastră cu privire la similitudinea dintre poziția supușilor coloniali și cea a afro-americanilor.
[25] NIAonline (2005).
[26] Darity, Mason și Stewart (2006) construiesc un model evoluționar, în care identitatea rasială constituie o formă de echilibru.
[27] Elkins (2006) a descris revolta Mau Mau din Kenia în urma căreia britanicii au aruncat cu brutalitate după gratii zeci de mii de kikuyu. Această reacție ilustrează, încă o dată, tratamentul diferit aplicat „nouă" și „lor".
[28] A se vedea R. Akerlof (2009a), pentru un model în care oamenii își doresc să aibă aceleași valori ca și asociații lor, ceea ce el numește dorința de confirmare a valorilor.
[29] Pentru descrierea completă a modelului și rezultatele referitoare la echilibru, a se vedea Akerlof și Kranton (2003).
[30] A se vedea „Vorbește Dr. Bill Cosby" (2004).
[31] A se vedea Națiunea Islamului, „Ce vor musulmanii".
[32] A se vedea, de exemplu, Dickens și Kane (1996).
[33] A se vedea Loury (1995).
[34] A se vedea Ministerul Muncii din Statele Unite, *Găsiți-le! După subiect.*
[35] Centrul pentru Angajare și Instrucție din San Jose a constituit o excepție remarcabilă, programul Jobstart conducând la o creștere salarială semnificativă. A se vedea Stanley, Katz și Krueger (1998).
[36] Heckman (1999).
[37] „Textul discursului lui Obama: O uniune superioară" (2008).
[38] Ellwood (1988).

9. Economia identității și metodologia economică

[1] Friedman (1953, p. 3).
[2] Friedman (1953, pp. 14, 10). Friedman pleda pentru „simplitate". Economiștii de astăzi utilizează cuvântul „parcimonie".
[3] Mai mult, cercetătorul trebuie să aibă mai puțină încredere în specificarea modelului decât în modelul teoretic mai general. Hausman (1992) notează că această condiție poate face ca teoriile economice să fie *de facto*

nefalsificabile. Eşecul unui model cu privire la un test statistic este adesea interpretat mai curând ca o problemă a specificaţiilor econometrice ale modelului decât a teoriei în sine.

4 După cum descrie Watson (1969).

5 Card (1990).

6 Watson şi Crick (1953, p. 737).

10. Concluzie şi cele cinci moduri în care identitatea schimbă economia

1 Parafrazare a descrierii expoziţiei de la Muzeul American al Istoriei Naturale, „Arta corporală: Mărci ale identităţii".

2 A se vedea Mackie (1996, pp. 1001-1002).

3 A se vedea Societatea Americană a Chirurgiei Plastice şi Estetice (2008).

4 James Andreoni (1990) construieşte o funcţie generală a utilităţii, în care indivizii au anumite gusturi cu privire la actele caritabile: îi fac „să se simtă bine".

5 Fundaţia Caritabilă din S.U.A. (2008).

6 Fundaţia Caritabilă din S.U.A. (2008).

7 Ultimele patru versuri ale cântecului de la Yale sunt „Să ne străduim mereu/ Să facem din aceste vorbe-un crez, la bine şi la greu,/ Oriunde am naviga pe marea vieţii:/ «Lui Dumnezeu, ţării şi Universităţii!»".

8 Nisbett şi Cohen (1996). Pentru o descriere a acestei „culturi a onoarei", a se vedea de asemenea Butterfield (1995). „Gentilomii" răspundeau la insulte printr-o provocare la duel. Bărbaţii din clasele de jos se luptau cu mâinile şi cu pumnii, fără reguli sau restricţii.

9 Pentru un studiu al distribuţiei geografice a linşării a se vedea Tolnay, Deane şi Beck (1996).

10 Toate aceste legi caută să protejeze minoritatea de majoritate sau majoritatea de ea însăşi. Însă nu au intrat în vigoare fără rezistenţă. Aşadar, externalităţile identităţii sunt un nou exemplu al clasicei probleme a evaluării impactului unei legi. Interdicţia căsătoriei între persoanele de acelaşi sex, legile antidiscriminare şi legile care prescriu moralitatea sunt toate exemple ale conflictului paradoxului liberal (a se vedea Sen [1970]). Nu este posibil să protejezi o persoană împotriva externalităţilor cauzate de alegerile altcuiva şi în acelaşi timp să o protejezi pe cea dintâi de reacţia celei de-a doua. Există un conflict între protejarea drepturilor

indivizilor care se implică în anumite activități și oprimarea acelorași activități deoarece cauzează altora disconfort și anxietate

[11] Ostrom (1990).

[12] Alesina, Baqir și Easterly (1999); Miguel și Gugerty (2005).

[13] Astfel, economia identității ne oferă un alt mod de a înțelege preferințele endogene. A se vedea Bowles (1998).

[14] În mare măsură, publicitatea țintește spre un anumit grup social, făcând apel la normele și idealurile societale. A se vedea de Grazia (1996) pentru studii istorice privind publicitatea și alte influențe asupra genului și consumului.

[15] A se vedea de asemenea TobaccoDocuments.Org, „Documente online despre tutun".

[16] A se vedea Bagwell (2007).

[17] Pentru teoria și analiza politicii și a identității, a se vedea, de exemplu, Anderson (1983), Norton (1988) și Connolly (1991).

[18] Romer (1994) a luat în considerare posibilitatea că politicienii pot manipula emoțiile alegătorilor, în special „furia" acestora, influențând astfel rezultatele politice.

[19] Glaeser(2005).

[20] Există o amplă literatură pe tema economiei și psihologiei impredictibilității temporale. A se vedea, de exemplu, Strotz (1956); Phelps și Pollak (1968); Thaler și Shefrin (1981); Loewenstein (1987); Loewenstein și Thaler (1989); Loewenstein și Prelec (1992); Ainslie (1992); Laibson (1997); Laibson, Repetto și Tobacman (1998).

[21] A se vedea, de exemplu, Fudenberg și Levine (2006).

[22] Turner (1995).

[23] Friedan (1963, p. 18).

[24] A se vedea Goldin (2006, p. 13).

[25] În 2006, 5,1 milioane de elevi au fost înscriși la școli particulare, în clasele I-XII. 49,1 milioane frecventau școli publice de la clasa I la clasa a XII. Biroul de Recensământ din Statele Unite (2009).

[26] 2,25 milioane de elevi frecventau școli catolice; 1,89 milioane de elevi mergeau la „alte școli religioase"; și 0,86 milioane erau în școli fără apartenență religioasă. Biroul de Recensământ din Statele Unite (2009, Tabelul 254).

[27] Rodriguez (1982, p. 29).

[28] Coleman (1961, p. 28). Aceasta era întrebarea adresată băieților. În cazul fetelor, „lider în activități" a fost înlocuit cu „vedetă sportivă".

Referințe

Ainslie, George, *Picoeconomics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.

Akerlof, George A., „The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales", *Quarterly Journal of Economics* 90 (4), pp. 599-617, 1976.

_____ „Social Distance and Social Decisions", *Econometrica* 65 (5), pp. 1005-27, 1997.

_____ „The Missing Motivation in Macroeconomics", *American Economic Review* 97 (1), pp. 5-36, 2007.

Akerlof, George A. și Rachel E. Kranton, „Economics and Identity", *Quarterly Journal of Economics* 115 (3), pp. 715-53, 2000.

_____ „Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education", *Journal of Economic Literature* 40 (4), pp. 1167-1201, 2002.

_____ „A Model of Poverty and Oppositional Culture", în *Markets and Governments*, Kaushik Basu, Pulin Nayak și Ranjan Ray (eds.), Oxford University Press, New Delhi, 2003.

_____ „Identity and the Economics of Organizations", *Journal of Economic Perspectives* 19 (1), pp. 9-32, 2005.

_____ „Identity, Supervision, and Work Groups", *American Economic Review* 98 (2), pp. 212-17, 2008.

Akerlof, George A. și Janet L. Yellen, „The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics* 115 (2), pp. 255-83.

Akerlof, Robert J., „A Theory of Social Motivation", capitolul 1, în „Essays in Organizational Economics", teză de doctorat, Universitatea Harvard, Cambridge, MA, 2009a.

_____ „A Theory of Authority", capitolul 2, în „Essays in Organizational Economics", teză de doctorat, Universitatea Harvard, Cambridge, MA, 2009b.

Alesina, Alberto, Reza Baqir și Williams Easterly, „Public Goods and Ethnic Divisions", *Quarterly Journal of Economics* 114 (4), pp. 1243-84, 1999.

Altonji, Joseph G., Todd R. Elder și Christopher R. Taber, „Selection on Observed and Unobserved Variables: Assessing the Effectiveness of Catholic Schools", lucrare nepublicată, Universitatea Northwestern, 2003.

American Museum of Art History (Muzeul American al Istoriei Naturale), n.d., „Body Art: Marks of Identity", www.amnh.org/exhibitions/bodyart/glossary.html.

American Society of Aesthetic Plastic Surgery (Societatea Americană de Chirurgie Plastică și Estetică), „Quick Facts: Highlights of the ASAPS 2007 Statistics on Cosmetic Surgery", 2008, www.surgery.org/sites/default/files/ statsquickfacts.pdf.

Anderson, Benedict, *Imagined Communities*, Verso, New York, 1983.

Anderson, Elijah, *Streetwise: Race, Class, and Change in a Urban Community*, University of Chicago Press, Chicago, 1990.
Andreoni, James, „Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving", *Economic Journal* 100 (401), pp. 464-77, 1990.
Aronson, Elliot D., *The Social Animal*, ediția a 4-a, Freeman, New York, 1984.
Aronson, Elliot D., Timothy D. Wilson și Robert M. Akert, *Social Psychology*, ediția a 4-a, Ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 2002.
Arrow, Kenneth J., „Models of Job Discrimination" și anexa „Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market" în *Racial Discrimination in Economic Life*, Anthony H. Pascal, ed., Heath, Lexington, MA, 1972.
Asch, Beth J. și John T. Warner, „A Theory of Compensation and Personnel Policy in Hierarchical Organizations with Application to the United States Military", *Journal of Labor Economics* 19 (3), pp. 523-62, 2001.
Austen Smith, David și Roland G. Fryer Jr., „An Economic Analysis of «Acting White»", *Quarterly Journal of Economics* 120 (2), pp. 551-83, 2005.
Ayres Ian și Peter Siegelman, „Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car", *American Economic Review* 85 (3), pp. 304-21, 1995.
Bagwell, Kyle, „The Economic Analysis of Advertising", în *Handbook of Industrial Organization*, vol. 3, Mark Armstrong și Rob Porter, eds., North-Holland, Amsterdam, 2007.
Baldwin, James, *The Fire Next Time*, Dial Press, New York, 1963.
Ball, Sheryl, Catherine Eckel, Philip J. Grossman și William Zame, „Status in Markets", *Quarterly Journal of Economics* 116 (1), pp. 161-88, 2001.
Barnard Chester I., *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1938.
Becker, Gary S., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957.
_____ „Crime and Punishment: An Economic Approach", *Journal of Political Economy* 76 76 (2), pp. 169-217, 1968.
_____ *The Economics of Discrimination*, ediția a 2-a, University of Chicago Press, Chicago, 1971.
_____ „Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place", *Economica* n.s 48 (189), pp. 1-15, 1981.
_____ „A Theory of Marriage: Part I.", *Journal of Political Economy* 81 (4), pp. 813-46, 1993a.
_____ „A Theory of Marriage: Part II", *Journal of Political Economy* 82 (2), partea a 2-a, S11-S26, 1993b.
_____ *Accounting for Tastes*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1996.
Becker, Gary S. și H. Gregg Lewis, „On the Interaction between the Quantity and Quality of Children", *Journal of Political Economy* 81 (2), partea a 2-a, S279-S288, 1973.

Becker, Gary S. și Kevin M. Murphy, „A Theory of Rational Addiction", *Journal of Political Economy* 96 (4), pp.675-700, 1988.
Becker, Gary S. și George J. Stigler, „Law Enforcement, Malfeasance, and the Compensation of Enforcers", *Journal of Legal Studies* 3 (1), pp. 1-18, 1974.
Bénabou, Roland și Jean Tirole, „Incentives and Prosocial Behavior", *American Economic Review* 96 (5), pp. 1652-78, 2006.
_____ „Identity, Dignity and Taboos: Beliefs as Assets", Centrul de Cercetare a Legislației Economice, lucrare-dezbatere CEPR 6123, 2007.
Benjamin, Daniel J., James J. Choi și A. Joshua Strickland, „Social Identity and Preferences", Biroul Național de Cercetare Economică, proiect de cercetare 13309, iulie 2007.
Benton, Jeffrey C., *Air Force Officer's Guide*, ediția a 32-a, Stackpole Books, Mechanicsburg, PA, 1999.
Bergman, Barbara R., „Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economics Journal* 1 (2), pp. 103-10, 1974.
Berheim, Douglas, „A Theory of Conformity", *Journal of Political Economy* 102 (5), pp.841-77, 1994.
Bertrand, Marianne și Sedhil Mullainathan, „Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimation", Biroul Național de Cercetare Economică, proiect de cercetare 9873, iulie 2003.
Besley, Timothy și Maitreesh Ghatak, „Competition and Incentives with Motivated Agents", *American Economic Review* 95 (3), pp. 616-36, 2005.
Bewley, Truman F., *Why Wages Don't Fall during a Recession*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1999.
Bhabha, Homi, „Difference, Disrimination, and the Discourse of Colonialism." În *The Politics of Theory*, F. Barker, ed., Colchester, Londra, 1983.
Bishop, John H. și Michael M. Bishop, „An Economic Theory of Academic Engagement Norms: The Struggle for Popularity and Normative Hegemony in Secondary Schools", Universitatea Cornell, Facultatea de Relații Industriale și de Muncă, Centrul de Studii Avansate din Domeniul Resurselor Umane, proiect de cercetare, Ithaca, NY, 7-14 septembrie 2007.
Blau, Francine D., Patricia Simpson și Deborah Anderson, „Continuing Progress? Trend in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s", Biroul Național de Cercetare Economică, proiect de cercetare nr. 6716, septembrie 1998.
Blau Weisskoff, Francine, „«Women's Place» in the Labor Market", American Economic Review 62 (2), pp. 161-66, 1972.
Bonczar, Thomas P., *Prevalence of Imprisonment in the U. S. Population 1974-2001 (NCJ 197976)*, Ministerul Justiției din Statele Unite, Biroul Statisticilor din Domeniul Justiției, Washington, DC, 2003.

Bourdieu, Pierre, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Trad. Richard Nice, Harvard University Press, Cambridge, MA, 2002.
Bowles, Samuel, „Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and Other Economic Institutions", *Journal of Economic Literature* 36 (1), pp. 75-111, 1998.
Bowles, Samuel și Herbert Gintis, „Social Capital and Community Governance", *Economic Journal* 112 (483), F419-F436, 2002.
Bowles, Samuel, Herbert Gintis și Melissa Osborne, „The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach", *Journal of Economic Literature* 39 (4), pp. 1137-76, 2001.
Bradley, Omar N., *A Soldier Story*, Random House, New York, 1999.
Brown, Roger, *Social Psychology: The Second Edition*, Simon and Schuster, New York, 1990.
Bryk, Anthony S., Valerie E. Lee și Peter B. Holland, *Catholic Schools and the Common Good*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1993.
Bulow, Jeremy I. și Lawrence H. Summers, „A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment", *Journal of Labor Economics* 4 (3), partea 1, pp. 376-415, 1986.
Burawoy, Michael, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, Chicago, 1979.
Burke, Mary H. și H. Peyton Young, „Social Norms", în *The Handbook of Social Economics*, Alberto Bisin, Jess Benhabib și Matthew Jackson, eds., North-Holland, Amsterdam, 2009.
Butler, Jeffrey, „Trust, Truth, Status, and Identity: An Experimental Inquiry", lucrare nepublicată, Departamentul de Economie al Universității California, Berkeley, martie 2008.
Butterfield, Fox, *All God's Children: The Bosket Familiy and the American Tradition of Violence*, Avon Books, New York, 1995.
Camerer, Colin și Richard H. Thaler, „Anomalies: Ultimatums, Dictators, and Manners", *Journal of Economic Perspectives* 9 (2), pp. 209-19, 1995.
Card, David, „The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market", *Industrial and Labor Relations Review* 43 (2), pp. 245-57, 1990.
Centrele pentru Controlul și Prevenirea Bolilor, „Annual Smoking-Attributable Mortality, Years of Potential Life Lost, and Economic Costs – United States, 1995-1999", *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 12 aprilie, 2002, www.cdc.gov/mmwr/mmwrthtml/mm5114 a2.htm.
Charness, Gary, Luca Rigotti și Aldo Rustichini, „Individual Behavior and Group Membership", *American Economic Review* 97 (4), pp. 1340-52, 2007.
Chen, Yan și Sherry Xin Li, „Group Identity and Social Preferences", *American Economic Review* 99 (1), pp. 431-57, 2009.
Christakis, Nicholas A. și James H. Fowler, „The Collective Dynamics of Smoking", *New England Journal of Medicine* 358 (21), pp. 2249-58, 2008.

Clark, Kenneth B. și Mamie P. Clark, „Emotional Factors in Racial Identification and Preference in Negro Children", *Journal of Negro Education* 19 (3), pp. 341-50, 1950.

Coate, Stephen și Glenn C. Loury, „Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?", *American Economic Review* 83 (5), pp. 1220-40, 1993.

Coleman, James S., *The Adolescent Society: The Social Life of the Teenager and Its Impact on Education*, Free Press, New York, 1961.

Comer, James P., *School Power: Implications of an Intervention Project*, Free Press, New York, 1980.

_____ *Maggie's American Dream: The Life and Times of a Black Family*, New American Library, New York, 1988.

Connoly, William, *Identity/Difference*, Cornell University Press, Ithaca, NY, 1991.

Cook, Philip J. și Jens Ludwig, „Weighing the Burden of «Acting White»: Are There Race Differences in Attitudes toward Education?", *Journal of Policy Analysis and Management* 16 (2), pp. 256-78, 1997.

Core Knowledge Foundation (Fundația Cunoștințelor Fundamentale), n.d., „About Core Knowledge", www.coreKnowledge.org/Ckproto2/about/index.htm#BEN.

_____ n.d. „Core Knowledge Research", http://coreknowledge.org/Ck/about/research/ eval12_2002.htm.

Colavelki, Mark A., Mark W. Dirsmith, James B. Heian și Sajay Samuel, „The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly* 43 (2), pp. 193-327, 1998.

Croson, Rachel T., Melanie B. Marks și Jessica Snyder, „Groups Work for Women: Gender and Group Identity in the Provision of Public Goods", lucrare nepublicată, Wharton School, Universitatea din Pennsylvania, aprilie 2003.

Darity, William A., Jr., Patrick L. Manson și James B. Stewart, „The Economics of Identity: The Origin and Persistence of Racial Identity Norms", *Journal of Economic Behavior and Organization* 60 (3), pp. 183-305, 2006.

Datnow, Amanda, Geoffrey Borman și Sam Stringfield, „School Reform through a Highly Specified Curriculum: Implementation and Effects of the Core Knowledge Sequence", *Elementary School Journal* 101 (2), pp.167-91, 2000.

Davies, Margery, *Women's Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers, 1870-1930*, Temple University Press, Philadelphia, 1982.

Davis, John B., *The Theory of the Individual in Economics: Identity and Value*, Routledge, Londra, 2003.

de Grazia, Victoria, *The Sex of Things: Gender and Consumption in Historical Perspective*, Univerity of California Press, Berkeley, 1996.

Delpit, Lisa, *Other People's Chidren: Cultural Conflict in the Classroom*, New Press, New York, 1995.
Dickens, William T. și Thomas J. Kane, *Racial and Ethnic Preference in College Admissions*, Instituția Brookings, Raportul Legislativ al Instituției Brookings, nr. 9, noiembrie 1996.
„Dr. Bill Cosby Speaks", www.eightcitiesmap.com/transcript_bc.htm., 2004.
Du Bois, William E. B., *The Souls of Black Folk*, Fawcett Publications, Greenwhich, CT, 1965.
Durlauf, Steven N., „On the Empirics of Social Capital", *Economic Journal* 112 (483), pp. 459-79, 2002.
Dyson, Michael E., *Between God and Gangsta Rap: Bearing Witness to Black Culture*, Oxford University Press, New York, 1996.
Eckert, Penelope, *Jocks and Burnouts: Social Categories and Identity in the High School*, Teachers College Press, New York, 1989.
Elkind, Andrea K., „The Social Definition of Women's Smoking Behavior", *Social Science and Medicine* 20 (12), pp. 1269-78, 1985.
Elkins, Caroline, *Imperial Reckoning: The Untold Story of Britain's Gulag in Kenya*, Henry Holt, New York, 2006.
Ellis, Charles D., *The Partnership: The Making of Goldman Sachs*, Penguin, New York, 2008.
Ellwood, David T., *Poor Support: Poverty in the American Family*, Basic Books, New York, 1988.
Elster, Jon, *The Cement of Society: A Study of Social Order*, Cambridge University Press, Cambridge, 1989.
Epple, Dennis și Richard E. Romano, „Competition between Private and Public Schools, Vouchers, and Peer Group Effects", *American Economic Review* 88 (1), pp. 33-62, 1998.
Erikson, Kai, *The Wayward Puritans: A Study in the Sociology of Deviance*, Wiley, New York, 1996.
Evans, William N. și Robert M. Schwab, „Finishing High School and Starting College: Do Catholic Schools Make a Difference?", *Quarterly Journal of Economics* 110 (4), pp. 941-74, 1995.
Everhart, Richard, *Reading, Writing, and Resistance: Adolescence and Labor in a Junior High School*, Routledge și Kegan Paul, Londra, 1983.
Fanon, Frantz, *Black Skin, White Masks*, Groove Press, New York, 1967.
Farley, Reynolds, Charlotte Steeh, Tara Jackson, Maria Krysan și Keith Reeves, „Continued Racial Segregation in Detroit: «Chocolate City, Vanilla Suburbs», Revisited", *Journal of Housing Research* 4 (1), pp. 1-38, 1993.
Fast, Norman și Norman Berg, *The Lincoln Electric Company*, Școala de Afaceri Harvard, studiu de caz 9-376-028, Harvard Business School Publishing, Boston, Ma, 1975.
Fehr, Ernst și Simon Gächter, „Do Incentive Contracts Undermine Voluntary Cooperation?", Institutul de Cercetare Empirică în domeniul Economiei, Universitatea din Zürich, proiect de cercetare nr. 34, aprilie 2002.

Fehr, Ernst şi Klaus M. Schmidt, „A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation", *Quarterly Journal of Economics* 114 (3), pp. 817-68, 1999.
Ferber, Marianne şi Julie Nelson, *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics,* University of Chicago Press, Chicago, eds. 1993.
Ferguson, Ann A., *Bad Boys: Public Schools in the Making of Black Masculinity,* University of Michigan Press, Ann Arbor, 2001.
Ferguson, Ronald F., „CanSchools Narrow the test Score Gap?", în *The Black-White Test Score Gap,* Christopher Jencks şi Meredith Phillips, eds., Brookings Institution Press, Washington, DC, 1998.
_____ „A Diagnostic Analysis of Black-White GPA Disparities in Shaker Heights, Ohio", *Brookings Papers on Education Policy,* pp. 347-414, 2001.
Fershtman, Chaim şi Uri Gneezy, „Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach", *Quaterly Journal of Economics* 116 (1), pp. 351-77, 2001.
Fiore, Michael C., „Trends in Cigarette Smoking in the United States: The Epidemiology Of Tobacco Use", *Medical Clinics of North America* 76 (2), pp. 289-303, 1992.
Fisher, Sue, *Noursing Wounds: Nurse Practitioners, Doctors, Women Patients, and the Negotiation of Meaning,* Rutgers Universiy Press, New Brunswick, NJ, 1995.
Fliegel, Seymour, *Miracle in East Harlem: The Fight for Choice in Public Education,* Random House, New York, 1993.
Fogleman, Ronald R., „The Profession of Arms", *Air Power Journal* 9 (3), pp. 4-5, 1995.
Folbre, Nancy, *Who Pays for the Kids? Gender and the Structure of Constraint,* Routledge, New York, 1994.
Foley, Douglas E., *Learning Capitalist Culture: Deep in the Heart of Texas,* University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 1990.
_____ „The Great American Football Ritual: Reproducing Race, Class and Gender in Equality", în *Contemporary Issues in Sociology of Sport,* Andrew Yiannakis şi Merrill J. Melnick, eds., Human Kinetics, Champaign, IL, 2001.
Fordham, Signithia, *Blacked Out: Dilemmas of Race, Identity and Success at Capital High,* University of Chicago Press, Chicago, 1996.
Franke, Katherine M. „The Central Mistake of Sex Discrimination Law: The Disaggregation of Sex from Gender", *University of Pennsylvania Law Review* 114 (1), pp. 1-99, 1995.
Frazier, Franklin, *The Black Bourgeoisie: The Rise of the New Middle Class in the United States,* Free Press, New York, 1957.
Frey, Bruno, „The Economics of Awards", *European Management Review* 2007 (4), pp. 6-14, 2007.
Frey, Bruno S. şi Reto Jegen, „Motivation Crowding Theory", *Journal of Economic Surveys* 15 (5), pp. 589-611, 2001.

Friedan, Betty, *The Feminine Mystique*, W.W. Norton, New York, 1963.

Friedman, Milton, „The Methodology of Positive Economics", în Milton Friedman, *Essays in Positive Economics*, University of Chicago Press, Chicago, 1953.

Fryer, Roland G. şi Paul Torelli, „An Empirical Analysis of Acting White", Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare 11334, mai 2005.

Fundenberg, Drew şi David Levine, „A Dual-Self Model of Impulse Control", *American Economic Review* 96 (5), pp. 1449-76, 2006.

Fulwood, Sam III, *Waking from a Dream: My Life in the Black Middle Class*, Doubleday, New York, 1996.

Gandhi, Mohandas, *Autobiography*, Jonathan Cape, Londra, 1966.

Gibbons, Robert, „Piece-Rate Incentive Schemes", *Journal of Labor Economics* 5 (4), partea 1, 413-29, 1987.

____ „Incentives in Organizations", *Journal of Economic Perspectives* 12 (4), pp. 413-29, 1998.

Gibbons, Robert şi Michael Waldman, „Careers in Organizations: Theory and Evidence", în *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter şi David Card, eds., Elsevier Science, Amsterdam, 1999.

Giving USA Foundation (Fundaţia caritabilă din Statele Unite), „U.S. Charitable Giving Estimated to be $307.65 Billion in 2008", 2008, www.philantropy.iupui.edu/News/2009/docs/GivingReaches300billion_06102009.pdf.

Glaeser, Edward L., „The Political Economy of Hatred", *Quarterly Journal of Economics* 120 (1), pp. 45-86, 2005.

Glaeser, Edward L., David I. Laibson, José A. Scheinkman şi Christine L Soutter, „Measuring Trust", *Quarterly Journal of Economics* 15 (3), pp. 811-46, 2000.

Gneezy, Uri, Muriel Niederle şi Aldo Rustichini, „Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *Quarterly Journal of Economics* 118 (3), pp. 1049-74, 2003.

Gneezy, Uri şi Aldo Rustichini, „A Fine Is a Price", *Journal of Legal Studies* 29 (1), pp. 1-18, 2000.

Goette, Lorenz, David Huffman şi Stephan Meier, „The Impact of Group Membership on Cooperation and Norm Enforcement: Evidence Using Random Assignment to Real Social Groups", *American Economic Review* 96 (2), pp. 212-216.

Goffman, Erving, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday, Garden City, NY, 1959.

____ *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobbs-Merrill, Indianapolis, 1961.

Goldin, Claudia, *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press, New York, 1990.

_____ „The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review* 96 (2), pp. 1-21, 2006.
Goldin, Claudia şi Lawrence F. Katz, „Why the United States Led in Education: Lessons from Secondary School Expansion, 1910-1940", Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare 6144, august 1997.
Goldman Sachs n.d. „About Us: The Goldman Sachs Business Principles", http://www2.goldmansachs.com/our-firm/about-us/business-principles.html.
Grant, Gerald, *The World We Created at Hamilton High*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1988.
Greenstein, Theodore N., „Husbands' Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies", *Journal of Marriage and the Family* 58 (3), pp. 585-95, 1996.
Hannerz, Ulf, Soulside: *Inquiries into Ghetto Culture and Community*, Columbia University Press, New York, 1969.
Hanushek, Eric A., „The Economics of Schooling: Production and Efficiency of Public Schools", *Journal of Economic Literature* 24 (3), pp. 1141-77, 1986.
Harris, Judith R., *The Nurture Assumption: Why Children Turn Out the Way They Do*, Simon and Schuster, New York, 1998.
_____ *No Two Alike: Human Nature and Human Individuality*, W. W. Norton, New York, 2006.
Haslam, S. Alexander, *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 2001.
Hausman, Daniel, *The Inexact and Separate Science of Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.
Henig, Jeffrey R., *Rethinking School Choice: Limits of the Market Metaphor*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 1993.
Heckman, James, „Policies to Foster Human Capital", Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare nr. 7288, august, 1999.
Hersch, Joni şi Leslie S. Stratton, „Housework, Wages, and the Division of Housework Time for the Employed Spouses", *American Economic Review* 84 (2), pp. 120-25.
Hess, Thomas M., Corinne Auman, Stanley J. Colcombe şi Tamara A. Rahhal, „The Impact of Stereotype Threat on Age Differences in Memory Performance", *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 58, P3-P11, 2003.
Hochschild, Arlie împreună cu Anne Machung, *The Second Shift*, Avon, New York, 1990.
Hodson, Randy, *Dignity at Work*, Cambridge University Press, Cambridge, 2001.
Hoff, Karla şi Priyanka Pandey, „Belief Systems and Durable Inequalities: An Experimental Investigation of Indian Caste", Banca Mondială, proiect de cercetare în domeniul legislativ nr. 3351, iunie 2004.

Hollingshead, August de B., *Elmtown's Youth: The Impact of Social Classes on Adolescents*, John Wiley, New York, 1949.
Holmstrom, Bengt, „Moral Hazard in Teams", *Bell Journal of Economics* 13 (2), pp. 324-40, 1982.
Holmstrom, Bengt şi Paul Milgrom, „Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design", „Papers from the Conference on the New Science of Organization, January 1991", ediţie specială a publicaţiei *Journal of Law, Economics, and Organization* 7, pp, 24-52, 1991.
Holzer, Harry J., Paul Offner şi Elaine Sorensen, „Declining Employment among Young Black Less-Educated Men: The Role of Incarceration and Child Support", Institutul de Cercetare a Sărăciei, dezbatere 1281-04, mai 2004.
Homans, George C., *The Human Group*, Routledge and Kegan Paul, Londra, 1951.
Honey, Maureen, *Creating Rosie the Riveter: Class, Gender, and Propaganda during World War II*, University of Massachusetts Press, Amherst, 1984.
hooks, bell, *Yearning: Race, Gender, and Cultural Politics*, South End Press, Boston, 1990.
Hopkins, Ann, „Price Waterhouse v. Hopkins: A Personal Account of a Sexual Discrimination Plaintiff", *Hofstra Labor and Employment Law Journal* 22, pp. 357-410, 2005.
Horst, Ulrich, Alan Kirman şi Miriam Teschl, „Changing Identity: The Emergence of Social Groups", Institutul pentru Studii Avansate, proiect de cercetare economică 0078, septembrie 2007.
Huck, Steffen, Dorothea Kübler şi Jörgen Weibull, „Social Norms and Economic Incentives in Firms", lucrare nepublicată, Colegiul Universitar Londra, mai 2003.
Huntington, Samuel P., *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1957.
Israel, Jared, „The Sinking of the Ehime Maru: Was U.S. Sub Shadowing the Trawler?", *The Emperor's New Clothes*, 5 martie 2001, http://emperors-clothes.com/articles/jared/ sink.htm.
Jacob, Brian A. şi Steven D. Levitt, „Catching Cheating Teachers: The Results of an Unusual Experiment in Implementing Theory", *Brookings-Wharton Papers on Urban Affairs* 2003, pp. 185-209, 2003.
Janowitz, Morris, *The Profesional Soldier: A Social and Political Portrait*, Free Press, New York, 1960.
Jenkc, Christopher şi Meredith Phillips, *The Black-White Test Score Gap*, Brookings Institution Press, Washington, DC, 1998.
Juravich, Tom. C., *Chaos on the Shop Floor: A Worker's View of Quality, Production and Management*, Temple University Press, Philadelphia, 1985.

Kandori, Michihiro, „Social Norms and Community Enforcement", *Review of Economic Studies* 59 (1), pp. 63-80, 1992.
Kanter, Rosabeth Moss, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, 1977.
Kaufman, Phillip, Martha N. Alt şi Christopher Chapman, *Dropout Rates in the United States:2001 (NCES 2005046)*, Ministerul Educaţiei din Statele Unite, Centrul Naţional al Statisticilor Educaţiei, Biroul de Tipărire al Guvernului American, Washington, DC, 2004.
Keegan, John, *The Face of Battle*, Viking Press, New York, 1976.
Keynes, John Maynard, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Harcourt, Brace and Company, New York, 1960.
Kling, Jeffrey R., „Incarceration Lenght, Employment and Earnings", *American Economic Review* 96 (3), pp. 863-76, 2006.
Kogut, Bruce şi Udo Zander, „What Firms Do? Coordination, Identity and Learning", *Organization Science* 7 (5), pp. 502-18, 1996.
Krug, Edward A., *The Shaping of the American High School, 1880-1920*, University Of Wisconsin Press, Madison, 1964.
_____ *The Shaping of the American High School, 1920-1941*, University of Wisconsin Press, Madison, 1972.
Kuran, Timur şi WilliamvH. Sandholm, „Cultural Integration and Its Discontents", *Review of Economic Studies* 75 (1), pp. 201-28, 2008.
Laibson, David I., „Golden Eggs and Hyperbolic Discounting", „In Memory of Amos Twersky (1937-1996)", ediţie specială a publicaţiei *Quarterly Journal of Economics* 112 (2), pp. 443-77, 1997.
Laibson, David I., Andrea Repetto şi Jeremy Tobacman, „Self-Control and Saving for Retirement", *Brookings Papers on Economic Activity* 1998 (1), pp. 91-172,1998.
Lazear, Edward P., „Pay Equality and Industrial Politics", *Journal of Economy* 97 (3), pp. 561-80, 1989.
Lazear, Edward P. şi Sherwin Rosen, „Male-Female Wage Differentials in Job Ladders", *Journal of Labor Economics* 8 (1), partea a 2-a, S106-S123.
Levitt, Steven D. şi Sudhir A. Venkatesh, „An Economic Analysis of a Drug-Selling Gang's Finances", *Quarterly Journal of Economics* 115 (3), pp. 755-89, 2000.
Lindbeck, Assar, Sten Nyberg şi Jorgen W. Weibull, „Social Norms and Economic Incentives In the Welfare State", *Quarterly Journal of Economics* 114 (1), pp. 1-35, 1999.
_____ „Social Norms and Welfare State Dynamics", *Journal of the European Economic Association* 1 (2-3), pp. 533-42, 2003.
Lipsky, David, *Absolutely American: Four Years at West Point*, Houghton Mifflin, Boston, 2003.
Loewenstein, George, „Anticipation and the Valuation of Delayed Consumption", *Economic Journal* 97 (387), pp. 666-84, 1987.

Loewenstein, George şi Drazen Prelec, „Anomalies in Intertemporal Choice: Evidence and an Interpretation", *Quarterly Journal of Economics* 107 (2), pp. 573-97, 1992.
Loewenstein, George şi Richard H. Thaler, „Anomalies in Intertemporal Choice", *Journal of Economic Perspectives* 3 (4), pp. 181-93, 1989.
Loury, Glenn C., *One by One from the Inside Out*, Free Press, New York, 1995.
_____ The Anatomy of Racial *Inequality*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 2002.
Lundberg, Shelly şi Robert Pollak, „Separate Spheres Bargaining the Marriage Market", *Journal of Political Economy* 101 (6), pp. 988-1010, 1993.
Mackie, Gerry, „Ending Footbinding and Infibulation: A Convention Account", *American Sociological Review* 61 (6), pp. 999-1017, 1996.
MacKinnon, Catharine A., *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, New Haven, CT, 1979.
Manski, Charles F., „Identification od Endogenous Social Effects: The Reflection Problem", *Review of Economic Studies* 60 (3), pp. 532-42, 1993.
MartinJ.A., B.E. Hamilton, P.D. Sutto, S.J. Ventura, F. Menacker, S. Kirmeyer şi M.L. Munson, *Births: Final Data for 2005*, National Vital Statistics Reports 56, nr. 6, National Center for Health Statistics, Hyattsville, MD, 2007, www.cdc.gov/ nchs/data/nvsr56/nvsr56_06.pdf.
McLeish, Kendra N. şi Robert J. Oxoby, „Identity, Cooperation, and Punishment", lucrare nepublicată, Universitatea din Calgary, martie 2006.
McNally, Jeffrey A., *The Adult Development of Career Army Officers*, Praeger, New York, 1991.
Meier, Deborah, *The Power of Their Ideas*, Beacon Press, Boston, 1995.
Miguel, Edward şi Mary Kay Gugerty, „Ethnic Diversity, Social Sanctions, and Public Goods in Kenya", *Journal of Public Economics* 89 (11-12), pp. 2325-68, 2005.
Milgrom, Paul şi John Roberts, *Economics, Organization and Management*, Prentice- Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1992.
Milkman, Ruth, *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*, University of Illinois Press, Urbana, 1987.
Miller, Kerby A., „Assimilation and Alienation: Irish Emigrants' Responses to Industrial America", în *The Irish in America: Emigration, Assimilation and Impact*, P.J. Drudy, ed., Cambridge University Press, Cambridge, 1985.
Mincer, Jacob şi Solomon Polacheck, „Family Investments in Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy* 82 (2), partea a 2-a, S76-S108, 1974.
Moore, Harold G. şi Joseph L. Galloway, *We Were Soldiers Once – and Young: Ia Drang, the Battle That Changed the War in Vietnam*, Random House, New York, 1992.

Moskos, Charles C., John Allen Williams şi David R. Segal, „Armed Forces after the Cold War", în *Armed Forces after the Cold War*, Charles C. Moskos, John Allen Williams şi David R. Segal, eds., Oxford University Press, Oxford, 2000.
Mullainathan, Sendhil şi Andrei Shleifer, „The Market for News", *American Economic Review* 95 (4), pp. 1031-53, 2005.
Munnell, Alicia H., Geoffrey M.B. Tootell, Lynn E. Browne şi James McEneaney, „Mortgage Lending in Boston: Interpreting HMDA Data", *American Economic Review* 86 (1), pp. 25-53, 1996.
Myrdal, Gunnar, *An American Dilemma: The Negro Problem and American Democarcy*, Harper, New York, 1944.
Nash, John, „Two-Person Cooperative Games", *Econometrica* 21 (1), pp. 128-40, 1953.
Naţiunea Islamului. n.d. „What the Muslims Want", www.noi.org/muslim_program.htm.
Neal, Derek, „The Effects of Catholic Secondary Schooling on Educational Achievement", *Journal of Labor Economics* 15 (1), partea 1, pp. 98-123, 1997.
_____ „Black-White Labour Market Inequality in the United States", lucrare nefinalizată pentru *New Palgrave Dictionary of Economics*, 2005.
_____ „Why Has Black-White Skill Convergence Stopped?", în *Handbook of the Economics of Education*, vol. 1, Eric A. Hannushek şi Finis Welch, eds., North-Holland, Amsterdam, 2006.
Nelson, Jill, *Volunteer Slavery: An Authentic Negro Experience*, Penguin, New York, 1993.
Newman, Katherine B., *No Shame in My Game: The Working Poor in the Inner City*, Vintage, New York, 2000.
NIAOnline, „When Keeping It Real Goes Right", 30 august 2005, www.niaonline.com.
Nisbett, Richard E. şi Dov Cohen, *Culture of Home: The Psychology of Violence in the South*, Westview Press, Boulder, CO, 1996.
Norton, Anne, *Reflections on Political Identity*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, MD, 1988.
Ogbu, John U, *The Next Generation: An Ethnography of Education in a Urban Neighborhood*, Academic Press, New York, 1974.
Ostrom, Elinor, *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, Cambridge, 1990.
Oxoby, Robert, „Cognitive Dissonance, Status and Growth of the Underclass", *Economic Journal* 114 (498), pp. 727-49, 2004.
Padavic, Irene, „The Re-creation of Gender in a Male Workplace", *Symbolic Interaction* 14 (3), pp. 279-94, 1991.
Parker Core Knowledge School n.d. „Dress Code", PCKS Parent Handbook, www.ckcs.net.

Pepper, John, *What Really Matters*, Procter and Gamble, Cincinnati, OH, 2005.

Peshkin, Allen, *God's Choice: The Total World of a Fundamentalist Christian School*, University of Chicago Press, Chicago, 1986.

Peters, Thomas J. şi Robert H. Waterman Jr., *In Search of Excellence*, Harper and Row, New York, 1982.

Phelps, Edmund S. şi Robert A. Pollak, „On Second-Best National Saving and Game- Equilibrium Growth", *Review of Economic Studies* 35 (2), pp. 185-99, 1968.

Pierce, Jennifer, *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*, University of California Press, Berkeley, 1995.

Pierson, Ruth R., *They're Still Women After All. The Second World War and Canadian Womanhood*, McClelland and Stewart, Toronto, 1986.

Powell, Arthur G., Eleanor Farrar şi David K. Cohen, *The Shopping Mall High School: Winners and Losers in the Educational Marketplace*, Houghton Mifflin, Boston, 1985.

Prendergast, Canice, „The Provision of Incentives in Firms", *Journal of Economic Literature* 37 (1), pp. 7-63, 1999.

_____ „The Motivation and Bias of Bureaucrats", lucrare nepublicată, Şcoala de Studii Postuniveristare din domeniul Afacerilor, Universitatea din Chicago, octombrie 2003.

Preston, Anne, „Sex, Kids, and Commitment to the Workplace: Employers, Employees, and The Mommy Track", Fundaţia Russel Sage, proiect de cercetare nr. 123, 1997.

Price Waterhouse contra Hopkins, 1989. Nr. 87-1167, 490 U.S. 228; 109 S. Ct. 1775; 104 L. Ed. 2d 268; 1989 U.S. LEXIS 2230; 57 U.S.L.W. 4469; 49 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 954; 49 Empl. Prac. Dec. (CCH) P38, 936. Dezbătut pe 31 octombrie 1988, soluţionat pe 1 mai 1989, http://bss.sfsu.edu/naff/Diversity/fall%202001/Hopkins%20v%20PW.htm.

Pringle, Rosemary, *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*, Verso, New York, 1988.

Rabin, Matthew, „Incorporating Fairness into Game Theory and Economics", *American Economic Review* 83 (5), pp. 1281-1302.

Rainwater, Lee, *Behind Ghetto Walls: Black Families in a Federal Slum*, Aldine, Chicago, 1970.

Ravitch, Diane, *The Troubled Crusade: American Education, 1945-1980.*, Basic Books, New York, 1983.

Ricks, Thomas E., „The Widening Gap between the Military and Society", *Atlantic Monthly*, pp. 66-79, iulie 1997.

Rivkin, Steven G., Eric A. Hannushek şi John F. Kain, „Teachers, Schools, and Academic Achievement", *Econometrica* 73 (2), pp. 417-58, 2005.

Rob, Rafael şi Peter Zensky, „Social Capital, Corporate Culture, and Incentive Intensity", *RAND Journal of Economics* 33 (2), pp. 243-57, 2002.

Rodgers, William, *Think: A Biography of the Watsons and IBM*, Stein and Day, New York, 1969.
Rodriguez, Richard, *Hunger of Memory: The Education of Richard Rodriguez*, Bantam, New York, 1982.
Romer, Paul M. „Preferences, Promises, and the Politics of Enlightement", lucrare nepublicată, Univesitatea California din Berkeley, decembrie 1994.
Rostker, Bernard, Harry Thie, James Lacy, Jennifer Kawata şi Susanna Purcell, *The Defense Officer Personnel Management Act of 1980: A Retrospective Assessment*, RAND, Santa Monica, CA, 1993.
Roy, Donald F., „Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop", *American Journal of Sociology* 57 (5), pp. 427-42, 1952.
_____ „Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement: An Analysis of Piecework Incentive", *American Sociological Review* 18 (5), pp. 507-14, 1953.
Rumbaut, Rubén G., „Children of Immigrants and Their Achievement: The Role of Family, Acculturation, Social Class, Gender, Ethnicity, and School Contexts", lucrare nepublicată, Universitatea Statului Michigan, 2000.
Rumsfeld, Donald H., „Lucky Us: A Tribute to Milton Friedman", *National Review On-line*; 31 iulie 2002, www.nationalreview.com/nrof_document/documento73102.asp.
Said, Edward W., *Orientalism.*, Random House, New York, 1978.
Schelling, Thomas C., „Dynamic Models of Segregation", *Journal of Mathematical Sociology* 1 (1), pp. 143-86, 1971.
Schultz, Vicki, „Reconceptualizing Sexual Harassment", *Yale Law Journal* 107 (6), pp. 1683-1805, 1998.
_____ „The Sanitized Workplace", *Yale Law Journal* 112 (8), pp. 2061-2193, 2003.
Seashore, Stanley E., *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*, Institutul de Cercetare Socială, Centrul de Cercetări şi Sondaje, Ann Arbor, MI, 1954.
Selznick, Philip, *Leadership in Administration*, University of California Press, Berkeley, 1957.
Sen, Amartya K., „The Impossibility of a Paretian Liberal", *Journal of Political Economy* 78 (1), pp. 152-57, 1970.
_____ „Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory", *Philosophy and Public Affairs* 6 (4), pp. 317-44, 1977.
_____ „Goals, Commitment and Identity", *Journal of Law, Economics, and Organization* 1 (2), pp. 341-55, 1985.
_____ „Maximization and the Act of Choice", *Econometrica* 65 (4), pp. 745-79, 1997.
_____ *Identity and Violence: The Illusion of Destiny*, W.W. Norton, New York, 2006.

Shapiro, Carl şi Joseph E. Stiglitz, „Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review* 74 (3), pp. 433-44, 1984.
Sherif, Muzafer, O.J. Harvey, B. Jack White, William R. Hood şi Carolyn W. Sherif, *Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment*, University Book Exchange, Norman, OK, 1954.
Smith, Vicki, *Crossing the Great Divide: Worker Risk and Opportunity in the New Economy*, ILR Press, Ithaca, NY, 2001.
Spencer, Steven M., Claude M. Steele şi Diane M. Quinn, „Stereotype Threat and Women's Math Performance", *Journal of Experimental Social Psychology* 35 (1), pp. 4-28, 1999.
Stamberg, Susan, „Profile: Lotalty in the Military", interviu: Postul Naţional de Radio, 27 martie 2001.
Stanley, Marcus, Lawrence Katz şi Alan Krueger, „Impacts of Employment Programs: The American Experience", lucrare nepublicată, Universitatea Harvard, 1998.
Staples, Brent, Parallel Time: *Growing Up in Black and White*, Pantheon, New York, 1994.
Steele, Claude şi Joshua Aronson, „Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans", *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (5), pp. 797-811, 1995.
Stewart, James B., „NEA Presidential Address, 1994: Toward Broader Involvement of Black Economists in Discussions of Race and Public Policy: A Plea for a Reconceptualization of Race and Power in Economic Theory", în *African Americans and Post-Industrial Labor Markets*, James B. Stewart, ed., Transaction Publishers, New Brunswick, NJ, 1997.
Stigler, George J. şi Gary S. Becker, „De Gustibus Non Est Disputandum", *American Economic Review* 67 (1), pp. 76-90, 1977.
Stouffer, Samuel A., Edward A. Suchman, Leland C. DeVinney, Shirley A. Star şi Robin M. Williams Jr., *The American Soldier*, vol. 1. *Adjustment during Army Life*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 1949a.
Stouffer, Samuel A., Arthur A. Lumsdaine, Marion Harper Lumsdaine, Robin M. Williams Jr., M. Brewster Smith, Irving L. Janis, Shirley A. Star şi Leonard S. Cottrell Jr., *The American Soldier*, vol. 2. *Combat and Its Aftermath*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 1949b.
Strober, Myra H. şi Carolyn Arnold, „The Dynamics of Occupational Segregation among Bank Tellers", în *Gender in the Workplace*, Clair Brown şi Joseph Pechman, eds., Brookings Institution Press, Washington, DC, 1987.
Strotz, Robert H., „Myopia and Inconsistency in Dynamic Utility Maximization", *Review of Economic Studies* 23 (3), pp. 165-80, 1956.
Tajfel, Henri, Michael G. Bilig, Robert P. Bundy şi Claude Flament, „Social Categorization and Intergroup Behavior", *European Journal of Social Psychology* 1 (2), pp. 149-78, 1971.

Terkel, Studs, *Working: People Talk About What They Do All Day and Now They Feel About What They Do*, Pantheon, New York, 1974.

„Textul discursului lui Obama: O uniune superioară", *Wall Street Journal*, 18 martie 2008, http://blogs.wsj.com/washwire/2008/03/18/text-of-obamas-speech-a-more-perfect-union/.

Thaler, Richard H. și Hersh M. Shefrin, „An Economic Theory of Self-Control", *Journal of Political Economy* 89 (2), pp. 392-406, 1981.

TobaccoDocuments. Org. n.d. „Tobacco Documents Online: Collections – PM Advertising Archive", http://tobaccodocuments.org/ads_pm/.

Tolnay, Stewart E., Glenn Deane și E. M. Beck, „Vicarious Violence: Spatial Effects on Southern Lynchings, 1890-1919", *American Journal of Sociology* 102 (3), pp. 788-815, 1996.

Tsuya, Noriko O., Larry L. Bumpass și Minja Kim Choe, „Gender, Employment and Housework in Japan, South Korea, and the United States", *Review of Population and Social Policy* 9, pp. 195-220, 2000.

Turner, Victor Witter, *The Ritual Process*, Aldine de Gruyter, New York, Biroul de Recensământ din Statele Unite, 1992. *Statistical Abstract of the United States*, Biroul de Tipărire al Guvernului Statelor Unite, Washington, DC, 1995.

_____ *Statistical Abstract of the United States*, 2000. www.census.gov/prod/2001pubs/statab/ sec13.pdf.

_____ *Statistical Abstract of the United States*, 2006. www.census.gov/prod/2005pubs/ 06statab/vistat.pdf.

_____ *Current Population Survey: Annual Social and Economic Supplement*, 2008, 2007.www.census.gov/macro/032008/pov/new03_100_06.htm.

_____ *Statistical Abstract of the United States*, Biroul de Tipărire al Guvernului Statelor Unite, Washington, DC, 2009.

Recensământul din Statele Unite, 2008. *Current Population Survey, Annual Social and Economic* (ASEC) *Supplement*, http://pubdb3.census.gov/macro/032008/pov/new03_100_ 06.htm.

Biroul de Recensământ din Statele Unite, n.d. *Historical Poverty Tables*, www.census.gov/ hhes/www/poverty/hstpov2.html.

_____ „Women Edge Men in High School Diplomas, Breaking 13 – Year Deadlock", *U.S. Census Bureau News.*, 21 martie 2003, www.census.gov/Press-Release/www/releases/ archives/education/000818.html.

Biroul de Recensământ din Statele Unite și Biroul Statisticilor din Domeniul Muncii al Statelor Unite, 2008. *Current Population Survey.*, www.bls.gov/cps/cpsaat11.pdf.

Curtea de Apel a Statelor Unite, Jurisdicția a Opta., *Lois E. Jensen contra Eveleth Taconite Co.*, Cazul 97-1147, 1997, www.ca8.uscourts.gov/opndir/97/12/971147P.pdf.

Ministerul Muncii din Statele Unite, n.d. *Find It! By Topic: Training-Job Corps.*, www.dol. gov/dol/topic/training/jobcorps.htm.

____ *Job Tenure of Workers, January 1968.*, Raportul Special asupra Forței de Muncă 112., Biroul de Tipărire al Guvernului din Statele Unite, Washington, DC, 1968.
Ministerul Muncii din Statele Unite, Biroul de Statistică din Domeniul Muncii. *Current Population Survey: Annual Demographic Survey, March Suplement.*, 2006, http:// pubdb3.census.gov/macro/032005/pov/new01_200_05.htm.
Academia Militară a Statelor Unite din West Point. n.d. „About the Academy", www.usma. edu/about.asp.
____ n.d. „U.S. Military Academy Mission", www.usma.edu/mission.asp.
Valenzuela, Angela, *Subtractive Schooling: U.S.-Mexican Youth and the Politics of Caring*, State University of New York Press, Albany, 1999.
Varian, Hal, „Equity, Envy, and Efficiency.", *Journal of Economic Theory* 9 (1), pp. 63-91, 1974.
Wakin, Malham. n.d. „Service before Self", în Forțele Aeriene ale Statelor Unite, *Guides, Essays and Articles about the Air Force Core Values.*, www.usafa.af.mil/core-value/_Service-before-self.html.
Waldron, Ingrid, „Patterns and Causes of Gender Differences in Smoking", *Journal of Social Science and Medicine* 32 (9), pp. 989-1005, 1991.
Watson, James D., *The Double Helix: A Personal Account of the Discovery of the Structure of DNA*, New American Library, New York, 1969.
Watson, James D. și Francis H. C. Crick, „A Structure for Deoxyribose Nucleic Acid", *Nature* 171 (4356), pp. 737-38, 1953.
Weber, Max, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, vol. 2., editori Guenther Roth și Claus Wittich, University of California Press, Berkeley, 1978 [1914].
Weiss, Lois, *Working Class without Work: High School Students in a De-industrializing Economy.*, Routledge, New York, 1990.
Whyte, William Foote, *Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum*, University of Chicago Press, Chicago, 1943.
Williams, Christine, *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*, University of California Press, Berkeley, 1989.
Willis, Paul R., *Learning in Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*, Saxon House, Westmead, Marea Britanie, 1977.
Wilson, William J., The Truly Disadvantaged, University of Chicago Press, Chicago, 1987.
____ *When Work Disappears: The World of the New Urban Poor*, Knopf, New York, 1996.
Wurzburg, Lynne A., și Robert A. Klonoff, „Legal Approaches to Sex Discrimination", în *Discrimination against Women: Prevalence, Consequences, Remedies*, Hope Landrine și Elizabeth A. Klonoff., eds., Sage Publications, Oaks, CA, 1997.

Young, Peyton, „Self-Perception and Self Knowledge", proiect de cercetare nr. 383, Departamentul de Economie, Universitatea Oxford, 2008.
„You've Come a Long Way, Baby" n.d. Reclame online la tutun, http://tobaccodocuments.org/ads_pm/2058502462.html.

Co.
lecția
de economie

GEORGE A.
AKERLOF
Laureat al Premiului Nobel pentru economie

ROBERT J.
SHILLER

SPIRITE ANIMALE

Despre felul în care psihologia umană influențează economia și ce înseamnă asta pentru capitalismul global



PUBLICA


Tipărit la R.A. „Monitorul Oficial"

Co.
lecția
de economie

GEORGE A.
AKERLOF
RACHEL E.
KRANTON

ECONOMIA IDENTITĂȚII

Co-lecția de economie însumează teorii și analize care au modelat știința economiei și, implicit, viețile noastre. Este o selecție de cărți clasice despre principiile de funcționare a economiei. Ele sunt o cale de a înțelege prezentul și de a vă pregăti pentru viitor.

Discursul economic obișnuit, orientat spre piețe și impozite, ne face adesea să uităm de forțele care ne schimbă cu adevărat și în mod semnificativ viețile. Odată cu **Economia identității**, ne așezăm pe veranda economică, alături de Rachel Kranton și George Akerlof, examinând ceea ce ne preocupă cel mai mult - propria noastră identitate.

Dan Ariely, autorul cărților **Irațional în mod previzibil** (Publica 2010) și **Iraționalitatea benefică** (Publica 2011)

Această carte uimitoare ne arată cât de multe putem învăța atunci când adăugăm instrumentele economiei la celelalte resurse intelectuale pe care le avem astăzi la dispoziție, în momentul în care ne gândim la forța identității. George Akerlof și Rachel Kranton redau rezultatele modelării tehnice, fără a copleși cititorul cu jargonul de specialitate. Rezultatul este o lucrare accesibilă, de o claritate vrednică de toată lauda.

Kwame Anthony Appiah, autorul cărții **Ethics of Identity**

În **Economia identității**, George Akerlof și Rachel Kranton își reunesc forțele, introducând oamenii și pasiunile lor în analiza economică. Renunțând la abordările convenționale, cei doi propun o paradigmă îndrăzneață, explicând de ce și în ce fel identitatea și normele sociale determină decizii economice. Cu vervă și spirit pătrunzător, cartea transformă perspectivele economice standard asupra organizațiilor, școlilor, discriminării de gen și a celei rasiale. Această nouă economie revelatoare deschide un viitor strălucit unei colaborări serioase între economiști și sociologi.

Viviana Zelizer, autoarea cărții **The Purchase of Intimacy**

ISBN 978-973-1931-83-8

